

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes in Employment



INDEX

Introduction	4
Austria	
Susanne Lanzerstorfer	6
Ulrike Rabmer-Koller	7
Angelika Winzig	8
Maria Fellner	9
Anna Maria Hochhauser	10
Tina Reisenbichler	11
Cyprus	
Lina Ellina	12
Anna Karyda	13
Artemis Toumazi	14
Alexandra Matsis	15
Pepy Orphanidou	16
Chrystalleni Sozou	17
France	
Laurence Dugué	18
Dominique Lebot	19
Marie-Laure Vincent	20
Helene Bonacci	21
Corinne Demillier	22
Sandra Laigneau	23
Greece	
Polimnia Alexiadou	24
Despina Kalaitzi	25
Frideriki Voukali	26
Ioanna Bouki	27
Sofiana Karamali	28
Elissavet Papadopoulou	29
Italy	
Paola Basso	30
Daniela Bresso	31
Maria Laura Massa	32
Maria Romano	33
Barbara Nusca	34
Claudia Zadro	35
Germany	
Katja Grimm	36
Renate Munder	37
Claudia Rohde	38
Christa Hülsebus-Wagner	39
Elke Meyer	40
The Netherlands	
Christina Wilbrink	41
Poland	
Grazyna Marciniak	42
Teresa Kachniarz	43
Elzbieta Sikora	44
References	45

INTRODUCTION

Stereotypes can broadly be defined as “all already established ideas, images and knowledge that hinder people to think and judge facts objectively”. They can be found in all social spheres, as part of the cultural heritage that is transmitted from one generation to the next, and in most cases are not recognised as such.

The CHASE project aims at identifying stereotypes in the economic environment, and more precisely stereotypes that affect women as entrepreneurs and as managers in male-dominated areas/sectors.

Women make up over half of the European population, and constitute the major part of graduating students in Europe (there were 139.9 women for every 100 men graduating from ISCED levels 5-6 in the EU25 in 2003, according to Eurostat), nevertheless there are fewer women in employment than men and even fewer female entrepreneurs than male entrepreneurs.

When looking at the employment figures per sector, the presence of women is strongest in the NACE categories M “Education”, N “Health and social work” and P “Activities of households” with well over 70% of the total employment figures. In the categories G “Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles and personal household goods”, H “Hotels and restaurants”, J “Financial intermediation” and O “Other community, social, personal service activities”, the participation of women ranges between 52 and 58%, and in all other categories, the presence of men dominates the picture (based on Eurostat figures for the second quarter 2003).

Eurostat figures for the same period reveal that from an employers /self-employed perspective, the presence of women is higher than that of men in the NACE categories M, N, O, and P. All other categories are strongly male-dominated.

Considering these facts, the project partners organised extensive surveys in their countries/regions to determine the profile of female entrepreneurs in male dominated sectors and female managers in male dominated jobs, identify what factors were determining the job choice of women, and what stereotypes – if any - they had to cope with/overcome.

The overall survey summary as well as the project partners’ individual survey reports are published on the project website (http://www.eurochambres.be/women_chase/publications.shtml).

What can be drawn from the respondents’ replies is that the professional environment is full of stereotypes. Some preconceived ideas are not as strong as anticipated, yet they persist in people’s minds.

Among the most recurrent stereotypes are those relating to the perception of the family with a view to a professional career. The idea that men are the ones who follow a successful professional career while women take care of the household and children is still quite widespread. In the same way, pregnancy and motherhood are considered to be obstacles to their professional advancement by a large majority of women.

A second category of stereotypes relates to women’s professional capacities/capabilities. Women are widely believed to be successful only in certain jobs or sectors, to be less credible than men in business and to face difficulties with decision-making.

A lack of confidence is noted at several levels. From an entrepreneurs' perspective, the lack of confidence by male business partners seems biggest, followed by the lack of confidence from financial institutions, and finally by female business partners. From the employees' perspective, lack of self-confidence appears to be the biggest obstacle to professional advancement, followed by lack of trust from their superiors, lack of respect/recognition, and lack of responsibilities.

However, the survey also brought positive aspects to light: Over 90% of all responding women say they argue/defend their point as well as men, and the same % acknowledge that there are not yet enough women in decision-making positions.

These findings point towards a change in mind among women, whereby they are aware of the fact that they have as many chances as their male counterparts to be successful and to access decision-making positions. The next step will be to transform this awareness into action.

The question now is: how can stereotypes be overcome?

With regard to the broad range of challenges that have to be tackled, a single-sided approach is not enough. Positive measures need to be implemented in different fields and in different ways. The survey report indicates positive actions that should be implemented in a large range of fields.

One of the positive measures is the creation and dissemination of role models. Other measures identified include a different approach from primary school onwards, better career counselling services, more information about the jobs and sectors and encouragement at school to go into male sectors/jobs. Thanks to the survey, the project partners identified female entrepreneurs and managers who are successful in typical male-dominated sectors and who agreed to reveal part of their life and job story to the public. The present brochure portrays these outstanding women from 8 European countries.

There are in total 39 women portraits: 6 from Austria, 6 from Cyprus, 6 from France, 5 from Germany, 6 from Greece, 6 from Italy, 1 from the Netherlands and 3 from Poland.

Each woman has a story to tell on how she became who she is today, making her way in a male-dominated environment.

Despite the fact that they all come from very different cultural backgrounds, they all have two things in common: the wish to succeed while following their female intuition and the determination to carry out their project against all odds.

The entrepreneurs and managers portrayed have come across stereotypes in the course of their professional career, and have overcome them.

With their stories, we wish to invite other women to move away from pre-conceived ideas when it comes to choosing their job, opening their minds to new opportunities, and accessing the jobs they wish to pursue - across the full spectrum of opportunities and careers.



Susanne Lanzerstorfer
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



"The opportunities for women in technical sectors should be given greater emphasis"

Susanne Lanzerstorfer, 36, is a partner at APAC (Austrian Product Assurance Company), where she represents major clients in the air traffic safety and IT sectors. She was a trainee with ORS (Austrian Aerospace Company) in 1994 when her boss hired her for his newly founded company, where she became a partner in 1998. She attributes her success to ambition, plus a strong desire for independence and responsibility. But up to now she has not planned her career: "One should work and proceed in a certain direction, but it's also important to seize the chances that come your way."

She claims that technical professions are not necessarily highly scientific, and sometimes common sense and self-confidence are enough to excel in them. Women interested in such sectors should be encouraged, as she was by her first boss, a young American. She was working her way through university at the time, and was asked in this particular job to set up a new computer programme for bookkeeping. She enjoyed this task so much that she switched her studies from business administration to economic informatics, a field she had always been interested in but was previously not self-confident enough to enter.

APAC is probably an exception in the sector as its board is comprised of two women and a man, and a majority of the 10 employees are women. She herself prefers to work with women because they are "more modest and very reliable". As a project manager in a male-dominated field, Ms. Lanzerstorfer has never had a problem being a woman. She stresses however that when she is with clients, performance is the only thing that counts.

"Man sollte in der Öffentlichkeit mehr die Chancen von Frauen in der Technik hervorheben"

Susanne Lanzerstorfer ist Eigentümerin und Geschäftsführerin der Firma APAC (Austrian Product Assurance Company). Für namhafte Kunden aus dem Bereich der Flugsicherung und der IT-Branche übernimmt sie Beratungs- und Entwicklungsaufträge. Für die Umsetzung von spezifischen Prozesslösungen arbeitet sie als unabhängige Projektmanagerin. Meist geht es darum, Qualität, Sicherheit, Effizienz und Effektivität von Arbeitsprozessen in Projekten sicherzustellen.

Von 1992 bis 1994 hat Susanne Lanzerstorfer als Praktikantin und Diplomandin bei der ORS (Austrian Aerospace Company) gearbeitet. Ihren damaligen Chef hat sie dann in die von ihm gegründete Firma APAC begleitet. 1998 hat der Eigentümer einige Anteile verkauft. Sie hat die Chance ergriffen und wurde Miteigentümerin. Doch "im Alter von 36 Jahren wäre es ein bisschen früh zu sagen, dass ich mein Ziel erreicht habe!"

Ihrer Meinung nach sollte die Technik in der Öffentlichkeit anders präsentiert werden: Technische Berufe sind nicht immer hochwissenschaftlich. Manchmal genügt auch gesunder Hausverstand und Vertrauen in die eigenen Kompetenzen. Technisch interessierte Frauen sollten stärker ermutigt werden, ihren Fähigkeiten zu vertrauen.

Ermutigt und gefördert wurde Susanne Lanzerstorfer von ihrem ersten Chef – einem jungen Amerikaner. Damals hat die BWL-Studentin, die sich ihr Studium durch Nebenjobs selbst finanziert hat, in der Buchhaltung gearbeitet und Schritt für Schritt die Wartung des Buchhaltungsprogrammes übernommen. Die Einführung eines neuen EDV-Programms war dann das Motiv, ihr Studium mit einem technischen Teil zu ergänzen und als Wirtschaftsinformatikerin abzuschließen. Interessiert hätte sie sich dafür schon immer, doch nach dem Abschluss einer Schule für wirtschaftliche Frauenberufe hat sie es sich nicht zugetraut.

Für Susanne Lanzerstorfer ist eine Programmierausbildung auch eine gute Basis logisches Denken zu schulen. Sie besucht auch persönlichkeitsbildende und fachliche Seminare. Das Spezialgebiet der Flugsicherung hat sie sich "on the job" im Zuge ihrer Projekte angeeignet.

Ihren beruflichen Erfolg führt sie auf viele Faktoren zurück: persönlicher Ehrgeiz, der Wunsch unabhängig zu sein und Verantwortung zu übernehmen; auch die Erziehung, dass Arbeit wichtig ist und zum Leben gehört. Exakt geplant hat sie ihre bisherige Laufbahn nicht. "Man sollte zwar in eine gewisse Richtung arbeiten, aber dann muss man Chancen einfach ergreifen und das Beste daraus machen."

Mit einem Mann und zwei Frauen in der Geschäftsführung ist die Firma APAC eine Ausnahme in der Branche. Von zehn Mitarbeitern sind die Mehrzahl Frauen. Susanne Lanzerstorfer arbeitet sehr gerne mit Frauen. Für sie ist es eine Herausforderung ungenutzte Potentiale zu identifizieren. Bei der Projektabwicklung hatte sie noch nie ein Problem eine Frau zu sein. Sie legt großen Wert darauf, dass in den Kundenbeziehungen allein ihre Leistung zählt.



Ulrike Rabmer-Koller
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



"In the kindergardens one should already motivate girls to build and do handicraft. I can see it with my own children – it works."

At the age of 26, Mrs. Rabmer-Koller took charge of commercial affairs in her parents' construction company. Now a 38-year-old mother of two, she has been a partner in the company, Rabmer, alongside her brother since 2002. She studied business administration at the University of Linz and is currently vice-president of Upper Austria's Chamber of Commerce, where she is committed to defending the interests of female entrepreneurs.

Rabmer is a construction company with subsidiaries in Eastern Europe, Italy and Turkey with 250 employees, 15% of which are women. "It's always assumed that the construction sector involves dirty and hard physical work but this is not necessarily true," Mrs. Rabmer-Koller says. Her company, for instance, has pioneered new technologies to inspect and repair sewer and pressure pipes, without digging up the earth, via minibus-like vehicles equipped with a computer and joystick whereby a robot moves about underground in the pipe and sends images back to the computer screen. She believes young women should look into technical professions early on, for example by visiting local companies on 'girl's days', and aim for a mix of vocational training and studies in business administration.

For Mrs. Rabmer-Koller, an efficient working style and the ability to delegate are more important than being a woman in a male-dominated environment, which also holds true for the family.

"Man sollte Mädchen schon im Kindergarten zum Bauen und Basteln motivieren. Ich sehe es an meinen eigenen Kindern – es funktioniert!"

Bereits mit 26 Jahren hat Ulrike Rabmer-Koller die kaufmännische Leitung im elterlichen Bauunternehmen übernommen. Dieser Schritt war ihr eigentlich schon als Teenager klar. Seit 2002 ist sie gemeinsam mit ihrem Bruder, der eine technische Ausbildung hat, geschäftsführende Gesellschafterin.

Der engagierten 38-jährigen Mutter zweier Kinder ist 2003 auch der Aufstieg zur Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Oberösterreich gelungen. Dort setzt sie sich besonders für die Anliegen der Unternehmerinnen, der Betriebsgründer bzw. -übernehmer sowie für die Bereiche Internationalisierung und Förderungen ein. Die international tätige Baufirma Rabmer beschäftigt inklusive der 11 Tochterfirmen in ganz Europa rund 250 Mitarbeiter. Davon sind rund 15 % Frauen, welche vorwiegend in der Verwaltung und in der Projektleitung tätig sind. Bisher hat sich erst eine einzige Frau für eine Stelle auf der Baustelle beworben.

"Es wird immer angenommen, dass die Baubranche mit schmutziger und körperlich schwerer Arbeit verbunden ist, doch das stimmt nicht unbedingt, sagt Ulrike Rabmer-Koller. Die Firma Rabmer beispielsweise leistet mit mehreren neuen Technologien im Bereich der Untersuchung und der grabungsfreien Erneuerung von Rohrleitungen europaweite Pionierarbeit. Dabei kommen kleinbusähnliche Fahrzeuge zum Einsatz, die mit Computer und einem Bedienungspult ausgestattet sind. Im Kanalrohr wird damit via Computer ein Roboter gesteuert, der wiederum Bilder auf den Computerbildschirm übermittelt. Wenn Frauen sich in derartigen technischen Bereichen bewerben würden, hätten sie auch sehr gute Chancen, ist Ulrike Rabmer-Koller überzeugt.

Für sie war es immer selbstverständlich und positiv als Frau in einer Männerdomäne zu arbeiten. Ihre Botschaft an junge Frauen vor der Berufswahl lautet, sich so früh wie möglich mit technischen Berufen auseinander zu setzen und sich Betriebe in der eigenen Umgebung anzusehen. Eine gute Möglichkeit bietet hier auch der Girls Day, an dem Mädchen einen Tag bei Firmen in technischen Berufen schnuppern können.

Ulrike Rabmer-Koller war wesentlich an der internationalen Ausrichtung des Familienunternehmens beteiligt. Ihr Firmenpraktikum in den USA war dafür eine wertvolle Erfahrung. Auch in männerdominierten Branchen sind Offenheit, Kontaktfreudigkeit und Sprachkenntnisse wichtig. Weitere Erfolgsfaktoren sind für Rabmer-Koller die Konzentration auf das Wesentliche, die Bereitschaft zu delegieren sowie effizientes Arbeiten und exakte Planung.

Das trifft auch auf die Familie zu. Sohn und Tochter - derzeit acht und neun Jahre alt - sind sehr knapp hintereinander geboren. Da waren die Unterstützung durch die Familie sowie eine Haushaltshilfe notwendig. "Für meinen Mann und mich war immer klar, dass wir beide beruflich erfolgreich sein möchten - uns aber auch um die Kinder kümmern wollen!" sagt Ulrike Rabmer-Koller.



Angelika Winzig
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Girl's Days allow girls to become acquainted with technical professions.

At the age of 34, Angelika Winzig founded her own company, Powder Tech, which specialises in powder coating and manufacturing colours, mainly for the metallurgic sector in her region.

Her technical skills became apparent early on, because whenever there was something to repair at home, it was her job to do it: "I was more on the 'dirty' side, whereas my sister played the princess." After graduating from a specialised high school for women in economic professions, she studied commerce at the University of Vienna. She then became a Europe-wide product manager and later a marketing manager for paint and glossy paint raw materials for BASF in Germany. After seven years at BASF she decided to take on the challenge of starting her own business. Three years on, Mrs. Winzig has worked on her own production line every single day. The plant is working to capacity and she intends to increase her staff from 10 to 20 by the end of 2005. BASF is a partner and a client.

She chalks up her success to industriousness and perseverance. Being a woman has never been an obstacle in the male-dominated chemical industry. Only 3% of all BASF employees were female when she worked there, but only that many women applied. She now has two young women on her own production line. Women are appreciated in the industry as skilful at coating and glosspainting. She advises girls who are toying with the idea of choosing a technical profession to get as much real work experience as they can during school holidays.

Girls Days sind wichtig. Mädchen können dabei in technische Berufe hineinschnuppern. "Ich habe derzeit ein Mädchen vom Girls Day als Lehrling eingestellt."

Angelika Winzig hat 1997 im Alter von 33 Jahren die Firma Powder Tech gegründet. Sie hat sich auf Pulverbeschichtung und Farbenkonfektionierung spezialisiert und übernimmt Aufträge von Metallbauern aus der Umgebung (Schlossereien, Maschinen-, Anlagen- und Hallenbauer sowie Gartenzaunhersteller).

Ihr Sprung in die Selbständigkeit war keineswegs vorgezeichnet. Ihr Vater, ein Oberstudienrat, wollte, dass sie Juristin bei der österreichischen Bahn wird. Auch in ihrem Freundeskreis gab es damals keine Unternehmer. Die technische Begabung von Angelika Winzig zeigte sich bereits in frühen Jahren. Wenn es in ihrer Familie etwas zu reparieren gab, war das immer ihr Job: "Ich war der handwerkliche Typ, sicherlich keine Prinzessin."

Nach dem Abschluss der HBLA für wirtschaftliche Frauenberufe entschloss sie sich, Handelswissenschaften in Wien zu studieren. Sie wollte vor allem für einen großen Konzern arbeiten und ins Ausland gehen. Vor dem EU-Beitritt Österreichs war das noch nicht so einfach. Trotzdem gelang es ihr, bei BASF Deutschland als Produktmanagerin für Europa einzusteigen.

Nach drei Jahren wurde sie Marketingmanagerin für Anstrich- und Lackrohstoffe. In dieser Position hat sie sich viel chemisch-technisches Wissen angeeignet und erkannt, dass Lacktechnologie überaus zukunftsträchtig ist.

Nach sieben Jahren bei BASF wagte sie den Sprung in die Selbständigkeit. Die ersten drei Jahre hat Frau Winzig selbst Tag für Tag in der eigenen Produktion gearbeitet. Das ist auch für die Akzeptanz bei den Mitarbeitern wichtig. "Natürlich wäre es einfacher gewesen, ein Unternehmen von den Eltern zu übernehmen."

Ihr Ziel hat sie im Großen und Ganzen erreicht: Ihr Betrieb ist voll ausgelastet, sie wird bis Ende 2005 von zehn auf 20 Mitarbeiter aufstocken. Für ihren Erfolg waren auch Fleiß und Ausdauer ausschlaggebend. Es gelang ihr sogar, ihren früheren Arbeitgeber – den Konzernriesen BASF – als Partner und Kunden zu gewinnen. Die Tatsache eine Frau zu sein war für sie auch in der männerdominierten Chemieindustrie kein Hindernis. Zwar lag bei BASF der Frauenanteil damals nur bei etwa 3 %, die Anzahl der Bewerberinnen war jedoch auch nicht höher. In der metallverarbeitenden Branche kennt Angelika Winzig einige Frauen aus der Umgebung, die ihr Familienunternehmen erfolgreich weiterführen.

In ihrer Firma sind derzeit zwei Mädchen in der Produktion beschäftigt. Frauen sind beim Beschichten und Lackieren besonders geschickt. Das ist in der Branche bekannt. Außerdem verbessern sie das Betriebsklima und können mit Kunden gut umgehen.

Mädchen, die mit technischen Berufen liebäugeln rät sie, die Ferien zu nutzen und eine breite Berufserfahrung zu sammeln. Sie engagiert sich auch als Funktionärin der Wirtschaftskammer und von "Frau in der Wirtschaft" für die Girls Days, um Mädchen Schnuppertage in technischen Firmen zu ermöglichen.



Maria Fellner
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A top company takes pride in an eclectic female manager who consistently wins in the race for research funds.

Maria Fellner has managed the 'acoustics and noise control' group in the Institute of Applied Systems Technology at Graz-based Joanneum Research, one of Austria's biggest independent research companies, since 1999. The 33-year-old, who studied electrical and sound engineering in Graz, has successfully linked her passion for music and technology. For example, this committed choir member and organ player, who also enjoys dancing and teaching tango argentino, is co-manager of a project aimed at improving the acoustics in Vienna's renowned Stephansdom church. She has led a range of lucrative research projects, for instance in the acoustic monitoring of tunnels.

Meeting a woman in a technical sector still surprises many - at Joanneum Research only 18% of the staff are female. Yet the feeling that you need to justify your existence should not make you insecure, she stresses. During her university studies, when only 2% to 4% of engineering students were women, some professors addressed her class as "gentlemen...". But this did not deter Ms. Fellner, who decided to become an engineer - like her father - at age 10. Still, technical research is male dominated and "male worlds function in a different way," she says. "Being a woman you therefore sometimes need to be able to bear solitude." Before choosing a career, she would advise girls to get informed. "But one should try not to get pushed into something that one is not convinced of. Some very good decisions are in fact taken emotionally," she suggests. Choosing an "uncommon" career also means choosing the right environment - flexible working hours could be just as important as a good salary. She sums up her own career thus: "I said yes at the right moment and then I dared to do it."

***Im Joanneum Research ist man stolz auf die Frau in Führungsposition.
Denn wer auf Frauen verzichtet, verzichtet auf die Hälfte der Welt.***

Seit 1999 leitet die 33-jährige Maria Fellner den Forschungsschwerpunkt "Akustik und Lärmforschung" bei der Forschungsgesellschaft Joanneum Research in der steirischen Landeshauptstadt Graz - in einem "gemischten Doppel" mit ihrem Kollegen Franz Graf. Es ist ihr gelungen, ihr Hobby - die Musik - mit ihrer technischen Ausbildung zu verbinden.

Die engagierte Chorsängerin und Organistin, die in ihrer Freizeit auch begeistert argentinischen Tango tanzt und lehrt, hat bereits während ihres Studiums "Elektrotechnik-Toningenieur" einige CD-Produktionen technisch betreut. In ihrem Beruf lassen sich jetzt manchmal Kunst und Technik verbinden. Beispielsweise arbeitet sie mit der TU Graz an einem Projekt mit, das die Akustik im Wiener Stephansdom verbessern soll.

Einträgliche Forschungsaufträge gibt es auf dem Gebiet der Verkehrstelematik. Durch akustische Überwachung der Geräusche kann beispielsweise die Sicherheit in Straßentunnels erhöht werden. Durch Geräusch- und Schwingungsmessungen kann man verschiedene LKW-Typen unterscheiden, was für elektronische Mautsysteme von Nutzen ist.

Geforscht wird meistens in Teams. "Wenn die Beziehungsebene nicht passt, kann man das Fachliche vergessen." Berufsbegleitend hat Maria Fellner daher Seminare im Bereich Persönlichkeitsbildung und Kommunikation besucht und absolviert derzeit auch einen Managementlehrgang. Ihre Kontaktfreudigkeit, gute Organisation und strukturiertes Denken und Arbeiten helfen ihr, Forschungsaufträge an Land zu ziehen und Forschungsprojekte zu leiten.

Als Frau in der Technik ruft man natürlich Erstaunen hervor. Man darf sich nicht verunsichern lassen. Diese Erfahrung hat Maria Fellner bereits während des Studiums gemacht. Damals lag der Anteil der Studentinnen bei 2 bis 4 %. Die Professoren haben diese oft mit "Meine Herren" angesprochen, doch das hat die Tochter eines Technikers nicht abgeschreckt. Auch bei der Joanneum Research ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal nur etwa 20 %.

Die technische Forschung ist männerdominiert. "Männerwelten funktionieren einfach anders. Als Frau muss man dort auch Einsamkeit aushalten."

Bereits mit zehn wollte sie Nachrichtentechnikerin werden. Gegen Ende ihrer Schulzeit hat sie eine Veranstaltung "Frauen in die Technik" besucht und Bücher über Frauen in den Ingenieurwissenschaften gelesen. Maria Fellner empfiehlt Mädchen sich zu informieren. "Man sollte sich aber nicht hineinjagen lassen in Dinge, von denen man nicht überzeugt ist. Gute Entscheidungen brauchen Stimmigkeit im Bauch." Wenn man etwas Ungewöhnliches tut, ist auch das richtige Umfeld wichtig. Nicht nur das Gehalt, sondern auch flexible Zeiteinteilung, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Unternehmenskultur zählen.

Zu ihrer eigenen Karriere sagt sie: "Ich habe mich engagiert, mich getraut und auch im richtigen Moment Ja gesagt."



Anna Maria Hochhauser
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



"Obstacles are there to be overcome!"

As secretary general of the Austrian Federal Economic Chamber Anna Maria Hochhauser oversees some 970 employees and an annual budget of €160 million. The 49-year-old began her career early: at 15 she was hired by the state of Upper Austria in Linz, where she worked her way up to head of the office of the vice-governor. When Christoph Leitl was elected president of Austria's Chamber in 2000, she became head of his office in Vienna. Only two years later she replaced the vice secretary general and eventually the secretary general.

Mrs. Hochhauser's career is not a classic one. When her daughter was born, she retired from her job for four and a half years, time she used wisely to get a law degree and do some further studies in economics. She credits hard work, discipline and determination in helping her reach her goals. "I've also accepted tasks that others didn't want and I completed those tasks the same day if possible," she says, adding that support from her former boss and her family have helped her in obtaining her current position as chief lobbyist of the Austrian economy.

She would advise any young woman to take a chance in male-dominated sectors but not to give up the idea of having her own family, which she describes as a source of power. Mrs Hochhauser has never felt that being a woman was a handicap: At the Austrian chamber, 56% of the staff is female, including 35% of desk officers and 25 women in management positions.

"Barrieren sind da, um sie abzubauen! Das gelingt in den letzten Jahren immer mehr, wenn Frauen sich mit Selbstbewusstsein im Job behaupten."

Als Generalsekretärin der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) ist die 49-jährige Anna Maria Hochhauser verantwortlich für rund 970 Mitarbeiter und ein Jahresbudget von 160 Millionen Euro. Sie wacht darüber, dass die Interessen von 320.000 österreichischen Unternehmen in der heimischen und europäischen Politik durchgesetzt werden. Hier geht es um die Anliegen des kleinen Gewerbetreibenden von nebenan genauso wie um jene der großen Industriekonzerne.

Bereits mit 15 Jahren hat Anna Maria Hochhauser ihre Berufslaufbahn als Angestellte des Landes Oberösterreich begonnen und sich dort vom Lehrling bis zur Büroleiterin des Landeshauptmann-Stellvertreters hochgearbeitet. Als dieser im Jahr 2000 zum Präsidenten der Wirtschaftskammer Österreich gewählt wurde, folgte sie ihm als Büroleiterin nach Wien. Nach nur zweieinhalb Jahren ersetzte sie den scheidenden Generalsekretär-Stellvertreter und schließlich 2004 den Generalsekretär selbst.

Ihr Berufsweg ist keine Karriere im klassischen Sinne. Für die Familie ist sie viereinhalb Jahre aus dem Beruf ausgeschieden, hat jedoch diese Zeit intensiv für Weiterbildung genutzt. Sie absolvierte im zweiten Bildungsweg das Studium der Rechtswissenschaften. Damit schuf sie eine wichtige Grundlage für ihren weiteren Erfolg. Harte Arbeit, Disziplin und Konsequenz haben sie immer näher ans Ziel gebracht. "Ich habe auch Aufgaben angenommen, die andere nicht machen wollten und diese möglichst tagfertig erledigt!" So hat Anna Maria Hochhauser immer sich ihr bietende Chancen genutzt und würde auch in Zukunft jede weitere Chance prüfen. Nicht zuletzt auch die Unterstützung und Förderung durch ihren Vorgesetzten und die eigene Familie waren ausschlaggebend für ihre heutige Position in der österreichischen Wirtschaftsvertretung.

Ihr Appell an junge Mädchen lautet, durchaus auch Chancen in frauenfremden Berufsfeldern zu nutzen, aber deshalb nicht auf eine eigene Familie zu verzichten. Aus eigener Erfahrung kann sie sagen, dass die Familie auch eine Quelle der Kraft ist und ein familienbedingter Berufsausstieg zur Persönlichkeitsbildung und aktiven Fortbildung genutzt werden kann.

Beim Wiedereinstieg in den Beruf ist es ihr mit viel Disziplin und Organisationstalent gelungen, auch auf ihre familiären Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. "Natürlich hat man, solange die Kinder klein sind, wenig Zeit für sich selbst". Familiäre Verpflichtungen können auch ein Erfolgshemmnis für eine berufstätige Frau sein.

Persönlich hat Anna Maria Hochhauser die Tatsache eine Frau zu sein nie als Hindernis erlebt. Dass es Barrieren gibt, ist jedoch nicht zu leugnen. In ihrem Verantwortungsbereich – der Wirtschaftskammer Österreich – sind 56 % der Mitarbeiter Frauen. Auf der Ebene der akademisch ausgebildeten Sachbearbeiter beträgt der Frauenanteil 35 %. Die Zahl der Frauen in einer Führungsposition – derzeit 25 – steigt stetig.



Tina Reisenbichler
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



"My recipe for success: take advantage of a chance offered to you and have a positive approach to things!"

This 43-year-old mother of five is a member of the board of T-Systems, a subsidiary of Deutsche Telekom, where she is in charge of the IT-Sales department. Tina Reisenbichler studied technical mathematics at Vienna's Technical University. At 29, she was hired by EDV-GmbH, where she led a major software project for the Chamber of Labour in Lower Austria, which wooed her away to a new post overseeing IT and telecommunications. She introduced a new people-oriented service culture and took over the telephone system, but left within three weeks of receiving a job offer from her current employer.

Her recipe for success: "I immediately took advantage of a chance offered to me ... I've got a positive approach to things." Although she is now a member of the board, she actually never aimed to become a top manager. What she wants is freedom to develop her own ideas - and work should be fun for her. Her advice to young women about to choose a career is: "Show courage and do not necessarily listen to your parents."

Striking a balance between family and work life is a constant challenge. But she used teleworking early on and kept flexible working hours when her children were younger. "I'm a very happy mother and at the same time I'm always up to date with what is happening in my sector - that's what my children appreciate, and they also profit from the fact that we now can afford much more than before," she says. "To find a balance between family and professional life one needs to delegate things but without the help of my husband all this would not have been possible - he is not a careerist."

"Leider bewerben sich sehr wenige Frauen bei uns, obwohl Frauen in der Schule viel ehrgeiziger sind und auch gut vernetzt denken können, was in der IT-Branche sehr wichtig ist. In Osteuropa gibt es mehr Frauen in der IT-Welt."

Tina Reisenbichler - 43 Jahre alt und Mutter von fünf Kindern - ist Mitglied der Geschäftsleitung von T-Systems Austria, einer Tochter der Deutschen Telekom. Sie ist verantwortlich für den Vertrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie. Einer ihrer Großaufträge war die Vernetzung der OMV-Tankstellen für die zentrale Logistik und die exakte Belieferung.

Tina Reisenbichler hat technische Mathematik studiert. Sie war eines von nur drei Mädchen ihres Jahrgangs. Ihre einseitig starke Begabung für Mathematik hat sich bereits im Alter von zwölf Jahren herausgestellt. Als Legasthenikerin hatte sie Probleme mit Sprachen und wollte vom Gymnasium in eine HTL wechseln. Damals ließ sie sich noch entmutigen, weil sie das einzige Mädchen in der Klasse gewesen wäre.

Als sie dann doch an der TU Wien technische Mathematik studierte, wählte sie gleich zu Beginn ihres Studiums die schwierigste Prüfung: "Wenn ich das schaffe, studiere ich weiter." In Mindeststudienzeit hat sie ihr Studium abgeschlossen und während dieser Zeit sogar noch zwei Kinder bekommen.

Nach der Geburt ihres vierten Kindes arbeitete die nur 29-Jährige bei der EDV-GmbH. Bei der Leitung eines großen Softwareprojekts für die Arbeiterkammer Niederösterreich waren ganzheitliches Denken und ihr organisatorisches Gespür von großem Nutzen. Ihr Engagement führte dazu, dass sie von der Arbeiterkammer abgeworben wurde und dort den Bereich der EDV und Telekommunikation übernahm. "Über die IT-Verantwortlichkeit hinaus habe ich mich auch organisatorisch eingebracht. Ich habe immer auch den Menschen hinter der Technik gesehen." Dann kam das Angebot von ihrem jetzigen Arbeitgeber.

So war es eigentlich immer in ihrem Leben. "Ich habe Chancen genutzt und Aufgaben immer zu Ende gebracht ohne lange zu zweifeln und hinterfragen. Meine Lebensplanung ist ein Ja." Obwohl sie heute Mitglied der Geschäftsleitung ist, hat sie sich eigentlich nie das Ziel gesetzt, Managerin zu werden.

Wichtig ist ihr, dass sie Freiraum hat, gestalten kann und dass ihr die Arbeit Spaß macht. Ihr Rat an junge Frauen vor der Berufswahl: Man muss auch Mut zeigen und nicht unbedingt den Eltern zuhören. Trotzdem können Eltern natürlich versuchen, frühzeitig das Interesse für Technik und Mathematik zu wecken.

Die Problematik Familie und Beruf bleibt erfahrungsgemäß immer eine Gradwanderung. Der familienfreundliche Betrieb ist ihr aus persönlicher Erfahrung daher ein großes Anliegen. "Ich bin eine sehr zufriedene Mutter, aber auch immer am Puls des Geschehens! Das schätzen meine Kinder, und sie profitieren davon, dass wir uns jetzt mehr leisten können als früher. Um Familie und Beruf vereinbaren zu können, ist es wichtig delegieren zu können. Doch ohne meinen Mann wäre es so nicht möglich gewesen. Er ist kein Karrieremensch."



Lina Ellina
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Spotting a window of opportunity in a niche market

Creating a competitive edge through constant innovation, uncompromised commitment to quality and strong family support, are the 'secrets' of Lina Ellina's success. Lina spent six years refining her entrepreneurial concept before launching 'Oleastro', the first and only organic olive oil made in Cyprus. 'The House of the Olive – Oleastro' boasts an organic olive grove, an ecological olive mill, bottling facilities, an olive museum and a visitor's center with an olive store and coffee shop.

Lina has three degrees and was the top MBA graduate in her class. Her self-confidence, communication skills, flexibility, perseverance, responsibility, hard work, imagination and, most of all, faith in God have also proven helpful. Moreover, she's fortunate to have a supportive husband, as well as two wonderful children.

Lina has also received support from The Women's Cooperative Bank and the Business and Professional Women (BPW) network, whose members helped seal her success through word-of-mouth advertising. In 2003, she was shortlisted for the International Prize for Women's Creativity in Rural Development. Her advice to budding young female entrepreneurs is to invest a lot of time in developing their business concept and to pursue the more challenging and innovative road.

The Cypriot woman she admires most is Artemis Toumazi, who has had the courage to successfully compete in the male-dominated banking sector while remaining a very down-to-earth person committed to supporting women in capitalizing on their entrepreneurial ideas.

Ακολουθήστε την οδό της πρόκλησης και της καινοτομίας

Η συνεχής καινοτομία και αναβάθμιση του τεχνολογικού εξοπλισμού, η εμπιστοσύνη και αφοσίωση στην ποιότητα του προϊόντος και των υπηρεσιών μαζί με την οικογενειακή υποστήριξη ήταν τα κλειδιά ώστε σήμερα η Λίνα Έλληνα να είναι ιδιοκτήτρια και διευθύντρια υπερσύγχρονου ελαιουργείου.

Ως αποτέλεσμα έρευνας έξι χρόνων και ξεκαθάρισης της επιχειρηματικής της ιδέας και της δυνατότητας της να αναγνωρίσει μια ευκαιρία – αυτή των οργανικών προϊόντων και της σημασίας της μεσογειακής διαίτας- η Λίνα κατάφερε να θέσει στην αγορά το μόνο βιολογικό ελαιόλαδο στη Κύπρο και έχει καταφέρει να επεκταθεί και στη ξένη αγορά. Πήρε την τολμηρή απόφαση να επενδύσει στο 'House of the Olive- Oleastro', κατάφερε να είναι το μοναδικό ελαιουργείο στη Κύπρο με βιολογική καλλιέργεια, οικολογικούς μύλους, ευρωπαϊκά πρότυπα ISO:9001(επίπεδα ποιότητας), ISO:14001(περιβαλλοντικής προστασίας) και το HACCP. Στο ελαιουργείο υπάρχει και μουσείο και κέντρο επισκεπτών.

Οι σπουδές της (3 πτυχία και ένα Μεταπτυχιακό στο Μάρκετινγκ και τη Διοίκηση) οι έξι γλώσσες και τα προσωπικά της χαρίσματα (επικοινωνιακή, αυτοπεποίθηση, ευελιξία, υπευθυνότητα, εμμονή, σκληρή δουλειά και φαντασία μαζί με πίστη στο Θεό) την βοήθησαν πάρα πολύ να φτάσει εδώ που είναι σήμερα. Από τις σπουδές της πιο μεγάλη σημασία στη τελική της καριέρα έχει το Μεταπτυχιακό. Αλλά μέγιστης σημασίας στην επαγγελματική της επιτυχία είναι η προσωπική επιτυχία που κατάφερε. Δηλαδή η υποστήριξη του άνδρα της που δεν φοβήθηκε την επιτυχία της και στάθηκε στο πλευρό της μαζί με τα δύο παιδιά τους που προσπαθούν να τη στηρίζουν με κάθε δυνατό τρόπο.

Η Υποστήριξη από γυναίκες και τα δίκτυα ήταν εξίσου σημαντικά. Συγκεκριμένα η Συνεργατική Γυναικών τη βοήθησε στο μεγαλύτερο της πρόβλημα της πρόσβασης στο κεφάλαιο. Επίσης η διείσδυση στην αγορά ήταν δύσκολο εμπόδιο στην επαγγελματική της καταξίωση. Στην καταπολέμηση του προβλήματος μεγάλης σημασίας ήταν η βοήθεια των μελών δικτύων γυναικών συγκεκριμένα της ΚΟΓΕΕ (Κυπριακός Οργανισμός Γυναικών Επιχειρηματιών) της οποίας ήταν ανεκτίμητη η βοήθεια. Μέσω του δικτύου αυτού οργανώθηκαν επισκέψεις στο ελαιουργείο και ανυπολόγιστης σημασίας ήταν η προφορική προώθηση από τα μέλη της ΚΟΓΕΕ. Ήταν υποψηφία για το Διεθνές Βραβείο για Γυναικεία Δημοσιότητα στην Αγροτική Ανάπτυξη του 2003, και έχει αντιπροσωπεύσει την Κύπρο για το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα EQUAL στη Μαδρίτη το 2005.

Η συμβολή της σε νεαρές κοπέλες οι οποίες σκέφτονται την επιχειρηματικότητα είναι να ξοδέψουν πολύ χρόνο στην έρευνα, να έχουν μια ξεκάθαρη εικόνα της επιχειρηματικής τους ιδέας και να επιδιώξουν την οδό της πρόκλησης και της καινοτομίας. Η προσωπική και επαγγελματική ανταμοιβή το αξίζουν.

Θαυμάζει πολύ την κα Άρτεμη Τουμαζή. Είναι η μόνη γυναίκα που είχε το κουράγιο και το όραμα να ανταγωνιστεί-επιτυχημένα- ένα κλάδο ανδροκρατούμενο όπως είναι ο τραπεζικός. Παρά τις επιτυχίες της, είναι πολύ προσγειωμένο άτομο με σκοπό ζωής να βοηθήσει άλλες γυναίκες να γίνουν επιτυχημένες επιχειρηματίες.



Anna Karyda
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



"Forget about that boring government job – be bold and build your own business."

Anna Karyda owns a group of companies that specialise in the repair, maintenance and inspection of motor vehicles, as well as 'Karydas Drive & Fly', a service providing airport parking facilities that was the first of its kind in Cyprus. Anna is a certified accountant in both the UK, where she studied accounting, and in Cyprus. She has seven years of work experience as an auditor under her belt, including one year as an audit manager. But in 1997 she decided to leave a prestigious post to pursue her childhood dream of starting her own business. Choosing the right associates and a strong work ethic have been vital to her success.

She was however initially perceived with prejudice by her suppliers, as the older ones in particular were not used to working with women. Yet of all the difficulties she has faced, the most challenging has been balancing career and family. Although her own mother helps with the upbringing of her daughter, this is why she has had only one child. She has felt guilty about her long working hours preventing her from spending enough time with her daughter, but she truly believes that "it's the quality of the time, not the quantity, that makes the difference."

Anna has been helped by women's networks such as BPW and Ladies Circle in terms of training seminars and making relevant contacts. She regrets seeing highly qualified and talented young women seek comfortable governmental positions. She advises them to search for alternatives that can offer greater career satisfaction.

Ξεχάστε την ανιαρή θέση στο Δημόσιο– Τολμήστε και δημιουργείτε τη δική σας επιχείρηση

Η Άννα Καρυδά είναι ιδιοκτήτρια ομίλου εταιρειών, ο οποίος ειδικεύεται στις επισκευές και επιθεωρήσεις αυτοκινήτων. Η επιχείρηση λειτουργεί από το 1997 και ήταν ένα από τα πρώτα ιδιωτικά γκαράζ αυτοκινήτων που συμμορφώθηκε με τα πρότυπα της Ε.Ε. Είναι ιδιοκτήτρια της Karydas Drive&Fly, υπηρεσίας που παρέχει φύλαξη αυτοκινήτων σε άτομα που ταξιδεύουν στο εξωτερικό. Πρόκειται για πρωτοποριακή υπηρεσία για τα κυπριακά δεδομένα η οποία δημιούργησε μια εντελώς καινούργια αγορά.

Η κ. Καρυδά σπούδασε λογιστική, είναι μέλος των Chartered Association of Certified Accountants και των Εγκεκριμένων Λογιστών Κύπρου. Εργάστηκε έξι χρόνια ως ελεγκτής και για ένα χρόνο στη θέση διευθύντριας τμήματος ελέγχου εταιρειών.

Το 1997 πήρε την απόφαση να αφήσει ένα καλά αμειβόμενο επάγγελμα και να υλοποιήσει την επιθυμία της να ιδιωτεύσει. Η ευκαιρία της δόθηκε όταν ο σύζυγος της απεχώρησε από την οικογενειακή του επιχείρηση και μαζί δημιούργησαν την δική τους εταιρεία. Οι σπουδές και η πείρα της έδωσαν τα απαραίτητα εφόδια για να διευθύνει σωστά και με επιτυχία. Η σωστή επιλογή των συνεργατών και των συνεταίρων, η προσέγγιση με τους υπαλλήλους, η αποφασιστικότητα και ο δυναμισμός της καθώς και η πολύ σκληρή δουλειά ήταν αποφασιστικοί παράγοντες στην επιτυχία της κ. Καρυδά.

Από όλες τις δυσκολίες που αντιμετώπισε, η πρόκληση του συνδυασμού της καριέρας με την οικογένεια, την έχει δυσκολέψει περισσότερο απ' όλα. Λόγω καριέρας, έχει θυσιάσει τη πιθανότητα να μεγαλώσει την οικογένειά της, και περιορίστηκε τελικά σε μόνο μια κόρη, την οποία μεγαλώνει η γιαγιά και για το λόγο αυτό θεωρεί τον εαυτό της τυχερό. Οι πολλές ώρες εργασίας της προκαλούν ενοχές για το χρόνο που δεν αφιερώνει στο παιδί της αλλά θεωρεί ότι η ποιότητα και όχι η ποσότητα του χρόνου κάνει τη διαφορά.

Όσα σε έναν ανδροκρατούμενο τομέα, αντιμετώπισε δυσκολίες στη συνεργασία με τους προμηθευτές, αφού η παρουσία μιας γυναίκας ήταν κάτι καινούργιο για τον κλάδο, αλλά με την εμμονή της κατάφερε να κερδίσει την εμπιστοσύνη τους. Η καινούργια γενιά όμως δεν την αντιμετώπισε με ιδιαίτερη απροθυμία. Γι' αυτό και θεωρεί ότι το πρόβλημα βρίσκεται σε άτομα της παλαιότερης γενιάς, η οποία ακόμα διοικεί. Πιστεύει ότι χρειάζεται να αναλάβει η νέα γενιά, ώστε να ξεπεραστούν οι προκαταλήψεις. Θεωρεί το εκπαιδευτικό σύστημα ανίκανο να υποστηρίξει τις γυναίκες και γι' αυτό πιστεύει ότι πρέπει να έχουν πίστη στον εαυτό τους και να αποφεύγουν να πέφτουν θύματα τέτοιων στερεοτύπων. Έχει βοηθηθεί έμμεσα από δίκτυα γυναικών, όπως η ΚΟΓΕΕ και ο Κύκλος Γυναικών μέσω σεμιναρίων και επαφών ενώ έχει και την υποστήριξη των γυναικών στις υπηρεσίες της.

Λυπάται όταν βλέπει νεαρές κοπέλες με δυνατότητες και προσόντα να επιδιώκουν μια εύκολη θέση στο δημόσιο και προσπαθεί να τις συμβουλεύει να έχουν στόχους ψηλούς και να αναζητούν λύσεις με επαγγελματική ικανοποίηση. Θαυμάζει τη Γιάννα Αγγελόπουλου Δασκαλάκη για τη δυναμικότητά της να θέτει στόχους και να τους επιτυγχάνει ισάξια, εάν όχι καλύτερα από έναν άνδρα, και τούτο είναι ένα χαρακτηριστικό που περιγράφει και την επιτυχία της κ. Καρυδά.



Artemis Toumazi
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Helping other women is what this powerhouse of a woman is all about

Artemis Toumazi is founder, president and CEO of the Cyprus Women's Co-operative Bank and president of BPW (Business and Professional Women) Cyprus. She studied in the UK and received a BA in economics, marketing and business administration in 1977. Her career began as a manager of a family business that distributes Suzuki cars.

Yet when she faced prejudice from her family in 1999, she decided to help other women overcome such stereotyping. So she created a bank to support businesswomen. In the process, she has become involved in several decision-making bodies, including the Cyprus Chamber of Commerce and Industry, Cyprus Telecommunications Authority and the European Chamber Women's Network. Artemis also spearheaded the idea of creating a governmental scheme for female entrepreneurship and 'Europro Consultants', a consultancy office for women's organisations that ties them into EU programmes.

Artemis is married with two daughters and a grandchild. She inherited her intuition and guts from her business-oriented family and believes that success is a circle of involvement, development, knowledge, commitment and fair play. She suggests that entrepreneurship should be taught in school and an information-dissemination network encompassing ministries, Chambers and networks such as BPW should be developed.

Artemis is a great admirer of a fellow dynamo with a big personality - former Israeli Prime Minister Golda Meir. She advises all women not to fear hard work and to choose something they really love.

Το σήμα κατατεθέν αυτής της δυναμικής γυναίκας είναι να βοηθά άλλες γυναίκες

Ιδρυτής, Πρόεδρος και Διευθύντρια της Συνεργατικής Τράπεζας Γυναικών και Πρόεδρος της ΚΟΓΕΕ- Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών η κυρία Τουμαζή, είχε ένα όραμα για την καριέρα της και βάζει στόχους σε μια προσπάθεια υλοποίησής του.

Πήρε πτυχίο στην Αγγλία στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Οικονομικά και Μάρκετινγκ το 1977. Η καριέρα της ξεκίνησε ως διευθύντρια στην οικογενειακή επιχείρηση διανομής αυτοκινήτων Suzuki στην Κύπρο. Αντιμέτωπη προκατάληψη από το οικογενειακό της περιβάλλον με αποτέλεσμα να αφιερώσει την καριέρα της στο όραμα να βοηθήσει τις γυναίκες να υπερνικήσουν τα στερεότυπα παρέχοντας τους την εύκολη πρόσβαση στη χρηματοδότηση αρχικών κεφαλαίων για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων προκειμένου να προωθηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Αυτό ολοκληρώθηκε με της δημιουργίας της τράπεζας.

Έχει κατορθώσει, αντίθετα από τις περισσότερες γυναίκες, να διεισδύσει στους οργανισμούς λήψης απόφασης όπως του ΚΕΒΕ, της ΑΤΗΚ, του Δικτύου Γυναικών των Ευρωπαϊμελητριών και την προεδρία της ΚΟΓΕΕ. Πρωτοστάτησε στη δημιουργία του κρατικού σχεδίου για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και στη δημιουργία του γραφείου Ευρωπαϊκών προγραμμάτων 'Europro Consultants'.

Παντρεμένη, με δύο κόρες και ένα εγγόνι, πιστεύει ότι η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ της οικογένειας και της καριέρας της, είναι το κλειδί για τη μέχρι τώρα επιτυχία της. Αν και δεν υπάρχει καμία συνταγή, έχει κατορθώσει να ισορροπήσει όλες τις πτυχές στη ζωή της. Λέει ότι 'Οι γυναίκες πρέπει να λάβουν τις αποφάσεις τους έτσι ώστε να μην έχουν αρνητικές επιπτώσεις στη μελλοντική τους ζωή ως πλήρεις γυναίκες, σύζυγοι, μητέρες και επιχειρηματίες..

Η αποχώρηση της από την οικογενειακή επιχείρηση, η συμμετοχή της στη δημιουργία της ΚΟΓΕΕ, και σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα όπως 'Οι Γυναίκες στην Επιχείρηση και τη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων', την εξοικείωσαν με το Ευρωπαϊκό περιβάλλον, της γνώρισαν τρόπους ανάπτυξης νέων ιδεών. Η εμπλοκή σε Ευρωπαϊκά δίκτυα βοήθησε να γίνει παραγωγικότερη, να αναπτύξει νέες συνεργασίες τοπικά με την κυβέρνηση και άλλους φορείς όπως το ΚΕΒΕ αλλά και συνεργασίες σε Πανευρωπαϊκό Επίπεδο. Την επιτυχία της αποδίδει στην εμπλοκή, ανάπτυξη, γνώση, δέσμευση και ευ αγωνίζεσθαι.

Θεωρεί ότι εμπόδια παραμένουν για γυναίκες στον τραπεζικό τομέα ειδικά η λήψη αποφάσεων και πρόσβαση στη χρηματοδότηση. Η Συνεργατική και η ΚΟΓΕΕ είναι μόνο η αρχή που θα οδηγήσει τις γυναίκες στις θέσεις λήψης αποφάσεων.

Η εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει διδασκαλία της επιχειρηματικότητας που θα συμβάλει στη δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλους και θα εξουδετερώσει στερεότυπες αντιλήψεις. Η επιχειρηματικότητα δεν είναι μόνο ταλέντο, χρειάζεται και εκπαίδευση. Θεωρεί ότι οι γυναίκες πρέπει να κάνουν τις δικές τους ξεκάθαρες επιλογές πλήρως ενημερωμένες. Γνωρίζοντας ότι πρέπει να εργαστούν πολύ σκληρά, πρέπει να επιλέξουν αυτό που αγαπούν πιο πολύ έτσι ώστε να ολοκληρωθούν σαν άνθρωποι.

Θαυμάζει την Golda Meir, πρωθυπουργό του Ισραήλ, η οποία κάτω από αντίξοες συνθήκες μέσα στο πιο ανδροκρατούμενο περιβάλλον, ανέλαβε το ρόλο του ηγέτη και κατάφερε να πετύχει όλους τους στόχους της..



Alexandra Matsis
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Leaving behind a 'comfortable' job was the smartest thing she ever did

Alexandra Matsis is country manager for KLM Royal Dutch Airlines in Cyprus. She is also the first Cypriot woman in a managerial position in the sales representation area for an airline. The most important decision she ever made was to leave behind a 'comfortable' job. Alexandra studied business in London in 1965/66 but did not work until 1974. In the aftermath of the Turkish invasion of Cyprus her displacement from her hometown, Famagusta, forced Alexandra to look for a job. She was hired by a well-established airline, where she wanted to rise above the ranks of simple employee and go into sales. But this was denied her as such positions were reserved for men. So Alexandra joined the KLM Group as a sales representative and rose all the way up to country manager.

She has never underestimated the support of her family in the upbringing of her children, with whom she wishes she could have spent more quality time. But she has no regrets, as there is never a dull moment in her job and it has not diminished her personal happiness. Although she does not have a university degree, this has not held her back. Her studies, in fact, did not prepare her for the practicalities of her job. She believes the education system must provide more technical and practical training for young women. The scope of women's networks should also be adapted to this end.

Her advice to all women is to love what they do, just like Dora Bakoyianni, the first female mayor of Athens whose gusto and determination make her so admirable.

Η πο έξυπνη ενέργεια της ήταν να εγκαταλείψει μια "άνετη" δουλειά

Η Αλεξάνδρα Μάτση είναι η Διευθύντρια Κύπρου για τις αερογραμμές KLM. Η Τουρκική εισβολή την ανάγκασε να αναζητήσει εργασία και λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν είχε εργαστεί ποτέ, η κυρία Μάτση κατόρθωσε να επιτύχει μία αξιοσέβαστη καριέρα. Κατόρθωσε να γίνει η πρώτη γυναίκα σε διευθυντική θέση στον τομέα της Αντιπροσώπευσης Πωλήσεων για μια αερογραμμή.

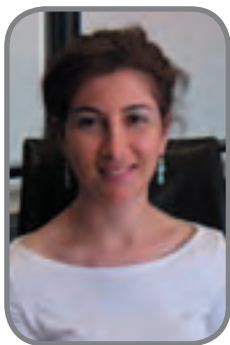
Σπούδασε στο Λονδίνο στον κλάδο Επιχειρήσεων. Ο εκτοπισμός της την ώθησε στην πρώτη της εργασία σε εταιρία αερογραμμών όπου ξεκίνησε την καριέρα της σε θέση που προσέφερε ασφάλεια εργασίας με ένα αξιοσέβαστο εισόδημα και θέση. Εντούτοις, το συναίσθημα ότι μπορούσε να προσφέρει περισσότερα τροφοδότησε τη φιλοδοξία της.

Η επιθυμία της να ενταχθεί στον τομέα της Αντιπροσώπευσης Πωλήσεων αμφισβητήθηκε από την εταιρεία που εργαζόταν διότι οι θέσεις προορίζονταν για άνδρες. Έτσι, η κυρία Μάτση, χωρίς οποιοδήποτε δισταγμό και με οδηγό το ένστικτό της ακολούθησε την πορεία της αβεβαιότητας, παραιτήθηκε για να καταλήξει ως Αντιπρόσωπος Πωλήσεων για τη KLM από όπου κατόρθωσε να φτάσει στη θέση που βρίσκεται τώρα. Η απόφαση της να ρισκάρει ήταν για την κυρία Μάτση η σημαντικότερη της σταδιοδρομίας της, μια κίνηση που θα ήταν αδύνατη χωρίς αποφασιστικότητα και τα προσωπικά γνωρίσματα που κατέχει. Τα σημαντικότερα προτερήματά της για να φτάσει στη κορυφή είναι ο δυναμισμός της, και η δυνατότητα της να παρακολουθεί ανελλιπώς την εργασία της και ποτέ δεν επιτρέπει στις καταστάσεις ή τις ευκαιρίες να περνούν απαρατήρητες.

Δεν υποτιμά την υποστήριξη του συζύγου της και των γονιών στην ανατροφή των παιδιών της. Ο φόρτος εργασίας και οι ευθύνες της ήταν αιτία για να θυσιάσει από το χρόνο με τα παιδιά. Εντούτοις, θεωρεί ότι αφού δεν υπάρχει ποτέ βαρετή στιγμή σε αυτό τον κλάδο δεν μετανιώνει για τις θυσίες που έχει κάνει δεδομένου ότι δεν έχουν παραβιάσει τη προσωπική ευτυχία της.

Μετανοιώμενη που δεν πήρε πανεπιστημιακό τίτλο αλλά αυτό δεν βρήκε τούτο εμπόδιο στην προσπάθειά της να φτάσει τη κορυφή όπου βρίσκεται σήμερα. Η εκπαίδευσή της, ή οποιαδήποτε εκπαίδευση, δεν μπορεί να προετοιμάσει κανένα για τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίζει. Για το λόγο αυτό πιστεύει πως τα εκπαιδευτικά συστήματα πρέπει να προσαρμοστούν σε μια πιο τεχνική και πρακτική προσέγγιση προκειμένου τα παιδιά, ειδικά τα νέα κορίτσια, να εκμεταλλευτούν τις απέραντες ευκαιρίες διαθέσιμες. Με τις σπουδές της αποκόμισε ένα πλεονέκτημα έναντι άλλων γυναικών ασπούδαστων αλλά η πρακτική των σπουδών είναι ελλιπής. Θεωρεί ότι όχι μόνο το εκπαιδευτικό σύστημα αλλά και τα δίκτυα γυναικών όπως η ΚΟΓΕΕ, πρέπει να προσαρμοστούν για νέες ανάγκες και αν και δεν έχει βοηθηθεί η ίδια πιστεύει ότι, πρέπει να ενισχυθεί με ένα πιο πρακτικό και προσιτό τρόπο.

Η συμβουλή της σε όλες τις γυναίκες είναι να αγαπήσουν αυτό που κάνουν. Αυτό είναι ένα χαρακτηριστικό που είναι εμφανές στη Ντόρα Μπακογιάννη, για την οποία τρέφει απέραντο σεβασμό. Η επιτυχία της οφείλεται στην αγάπη της για αυτό που κάνει και την έχει βοηθήσει όχι μόνο να φθάσει στον αριθμό ένα στην Αθήνα αλλά και να γίνει η πρώτη γυναίκα δήμαρχος της Αθήνας.



Pepy Orphanidou
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Dance to the tune of your 'inner self' and you will succeed

Pepy Orphanidou is manager of Systems and Support for Hanseatic Shipping Co Ltd. Educated in the UK, she received her BSc from the University of Glasgow in Naval Architecture & Ocean Engineering and an MPhil from Newcastle-Upon-Tyne. She started out working at a Classification Society before ending up at Hanseatic as a technical coordinator. As the first woman in this post, she was denied training and faced prejudice from her superiors, which kept her in the same position for seven years. Yet she pursued the required training and sacrificed many holidays to sail and gain the necessary hands-on-experience. This led to her biggest sacrifice – not having a family.

Her expertise, perseverance and optimism served her well, and she received three consecutive promotions to reach her current position. She believes it is personal traits that make one stand out. In this context, her approach of being democratic, humane and never looking down on anyone have been crucial.

Pepy's strongest ally is her female intuition and she advises everyone to consult their inner selves. She believes it is up to women to fight prejudice by sticking together and strengthening women's networks. Through such networks, she has been introduced to European programmes, has been interviewed in magazines and has developed strong female connections. She admires Yianna Angelopoulou Daskalaki, for building on the history of Greece (the 2004 Athens Olympics), and Masuda Jalal, the female presidential candidate in October 2004 in Afghanistan – for daring!

Χορέψτε στο ρυθμό του 'εσωτερικού εαυτού σας' και θα πετύχετε

Η Πέπη Ορφανίδου είναι Διευθύντρια Συστημάτων & Υποστήριξης στη ναυτιλιακή εταιρεία Hanseatic Shipping Co Ltd. Είναι από τις λίγες γυναίκες που μπόρεσε να μπει σ' ένα ανδροκρατούμενο τομέα και έγινε παράδειγμα προς μίμηση για άλλες γυναίκες στον κλάδο της ναυτιλίας. Η προσωπικότητά της, η προσέγγισή της στη ζωή και την επιτυχία, την καθιστούν αξιόλογο άτομο στον τομέα της.

Σπούδασε στη Γλασκώβη Ναυπηγική & Ωκεανομηχανολογία και έχει μεταπτυχιακό από το Νιουκάσλ. Ξεκίνησε δουλεύοντας σε νηογνώμονα σε Κύπρο και Πειραιά και κατέληξε στη Hanseatic ως Τεχνικός Συντονιστής. Ήταν η πρώτη γυναίκα στον τομέα, που της στέργει πρακτική εξάσκηση ενώ αντιμετώπισε προκατάληψη από τους ανωτέρους της. Τα προβλήματα της στέγησαν προαγωγής για 7 χρόνια. Επέλεξε όμως να αποκτήσει την απαραίτητη πρακτική εξάσκηση και θυσιάσε διακοπές σε ταξίδια με εμπορικά πλοία και σε ναυπηγεία. Αυτό της στοίχισε στον προσωπικό τομέα, στο θέμα οικογένεια, αφού θυσιάσε πολύ ελεύθερο χρόνο στην πρακτική εξάσκηση.

Έδωσε και δίνει όσο το δυνατό περισσότερα εις βάρος της προσωπικής της ζωής. Η πρακτική εξάσκηση, η αποχή και η υπομονή την βοήθησαν να αντεπεξέλθει σε ανδροκρατούμενο ναυτιλιακό περιβάλλον. Κατάφερε να πάρει τρεις διαδοχικές προαγωγές μέχρι τη Διευθυντική θέση που κατέχει σήμερα. Οι εμπειρίες την δίδαξαν πως η καταπολέμηση των στερεότυπων εξαρτάται αποκλειστικά από τις ίδιες τις γυναίκες. Πρακτικά όμως χρειάζεται η ενίσχυση γυναικείων οργανώσεων και η αλληλεγγύη μεταξύ των γυναικών με πρώτιστο γνώμονα πάντα το δίκαιο.

Ιδεολογία της να υπηρετεί το καλό. Δεν θεωρεί τον εαυτό της επιτυχημένο άτομο, γιατί όπως λέει η επιτυχία για την Πέπη είναι σχετική. Θεωρεί την εκπαίδευση πολύ σημαντική αλλά τα προσωπικά γνώρίσματα καταστούν κάποιο αξιόλογο και επιτυχημένο. Η προσέγγισή της στη ζωή και στους συνανθρώπους της είναι δημοκρατική, ανθρώπινη χωρίς υπεροψία, και αυτά την αναδεικνύουν και την καταστούν επιτυχημένη. Παρά να προσμετρά τι την έκανε επιτυχημένη, αναγνωρίζει ότι με την σωστή προσέγγιση ως άνθρωπος δεν είναι αποτυχημένη. Γι' αυτήν η επιτυχία δεν ολοκληρώνεται και είναι ένας αγώνας γενικής βελτίωσης.

Με ισχυρότερο σύμμαχό τη γυναικεία διαίσθηση που δεν την απογοήτευσε ποτέ, η επιμονή, μεθοδικότητα, αναλυτικό μυαλό και αισιοδοξία της αναγνωρίζεται η μέχρι τώρα επιτυχία της. Ο προσανατολισμός της σε αξίες και θυσίες την κάνουν να ξεχωρίζει ως επιτυχημένη Διευθύντρια.

Γυναικείες οργανώσεις την έχουν βοηθήσει και θεωρεί ότι πρέπει να ενθαρρυνθούν για εξάλειψη της κοινωνικής διάκρισης. Μέσω τέτοιων δικτύων έχει εισαχθεί σε ευρωπαϊκά προγράμματα, έδωσε συνεντεύξεις σε περιοδικά και ανέπτυξε δυνατές γυναικείες φιλίες.

Με υψηλό σεβασμό στην προσωπικότητα της θαυμάζει τη Γιάννα Αγγελοπούλου Δασκαλάκη για την επιτυχία σε σχέδιο που χάραξε την ιστορία της Ελλάδας. Συμβουλεύει τις κοπέλες, να ακολουθούν τη ψυχή τους και είναι βέβαιη για την επιτυχία της όπου και αν αυτή είναι να την οδηγήσει. Και ενόσω υπηρετείται πάντα η ιδεολογία του καλού.



Chrystalleni Sozou
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



The need to succeed should not stop you from having it all

Chrystalleni Sozou is general manager of Lanitis Entertainment Ltd, the holding company of Heaven's Garden Waterpark Ltd, NPS Multimedia Attractions Ltd (Time Elevator) and Carob Mill Restaurants Ltd. This post follows on from a stellar 18-year career in the hotel industry during which she was among the youngest managers ever, and the only female general manager of a five-star hotel in Cyprus.

After graduating from a Hotel College in Brussels she spent six years with Hyatt in four countries. At 26, she became director of the rooms division at the Hyatt Continental in Montreux, Switzerland. She then worked in Cyprus for 11 years as a general manager in four- and five-star hotels. She began an MBA at the age of 38, but was soon head-hunted for the Lanitis Group in her current position.

Chrystalleni was late to start a family and has one daughter. She does not regret her choices, but she admits that long hours are required for a successful career. Her success stems from her strong leadership skills, the inspirational effect she has on her personnel and hard work.

A former vice president of BPW Cyprus, Chrystalleni believes that women's networks should be stronger and aims to develop programmes to help women. She has tried to promote women but sees a reluctance to pay the price. For women to succeed they must want it deep within their soul, which is why she admires Melina Mercouri. Whatever she did, she gave it her all - she was a fighter with a vision who was proud of her country and made her country proud of her.

Συνέχισε να δουλεύεις σκληρά: Δεν υπάρχουν όρια στην επιτυχία

Η Χρυσταλλένι Σώζου είναι η Γενική Διευθύντρια της Lanitis Entertainment Ltd ιδιοκτήτριας εταιρείας των Heaven's Garden Waterpark, NPS Multimedia Attractions Ltd και των εστιατορίων 'Χαρουπόμυλοι'. Της σημερινής της θέσης προηγήθηκε 18χρονη καριέρα στη διεθνή και τοπική ξενοδοχειακή βιομηχανία όπου κατάφερε να είναι ανάμεσα στους νεότερους γενικούς διευθυντές αλλά και η μόνη γυναίκα τότε Γενικός Διευθυντής σε ξενοδοχείο πέντε αστέρων στην Κύπρο.

Σπούδασε ξενοδοχειακά σε κορυφαίο κολλέγιο των Βρυξελλών απ' όπου πήρε το πτυχίο της. Ακολούθως έγινε δεκτή από το Hyatt στις Βρυξέλλες για εκπαίδευση στον τομέα της Διοίκησης όπου κατάφερε να εργοδοτηθεί για έξι χρόνια σε τέσσερις χώρες. Στην ηλικία των 26 έγινε Διευθύντρια του Τμήματος Δωματίων του 'Hyatt Continental Montreux' στην Ελβετία. Επέστρεψε στη Κύπρο και δούλεψε για 11 χρόνια ως Γενική Διευθύντρια σε ξενοδοχεία τεσσάρων και πέντε αστέρων. Στην ηλικία των 38 ξεκίνησε μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων αλλά δεν άργησαν να την ανακαλύψουν και κατέληξε στον 'Όμιλο Λανίτη' στη θέση που κατέχει σήμερα. Η φοίτησή της στο κολλέγιο, η οποία έχει ποσοστό επιτυχίας ένα προς πέντε, τη βοήθησε στο να αναπτυχθεί σε καλά εκπαιδευμένη και ανθεκτική προσωπικότητα. Η μακρόχρονη καριέρα της σε διευθυντικές θέσεις τη βοήθησε στο να αναπτύξει γερές επιχειρησιακές ικανότητες και παρόλ'αυτά, ενώ δεν τελείωσε το μεταπτυχιακό της λόγω της αλλαγής δουλειάς, της έδειξε το ρόλο του διευθυντή πιο στρατηγικά.

Άργησε να κάνει οικογένεια λόγω της επιθυμίας της να πετύχει επαγγελματικά ενώ ρόλο έπαιξε και ο ανδρικός εκφοβισμός λόγω της θέσης της. Παρ' όλα αυτά τα κατάφερε, αφού βρήκε σύντροφο που δεν φοβήθηκε την επιθυμία της για επιτυχία, και απέκτησε μαζί του κόρη. Με εναλλακτική λύση το νοικοκυριό δεν μετανιώνει που κατάφερε, αν και δύσκολα, να ισορροπήσει καριέρα και οικογένεια. Αυτό το εμπόδιο παραμένει για τις γυναίκες, αφού απαιτούνται πολλές ώρες και εδώ ακριβώς χρειάζεται η υποστήριξη της οικογένειας, ειδικά του συζύγου.

Οι ψηλές θέσεις που κατείχε σε νεαρή ηλικία δημιούργησαν προβλήματα προκατάληψης και δυσπιστίας στις προσωπικές τις ικανότητες οι οποίες την ώθησαν να βασιστεί στα προσωπικά της χαρίσματα και ικανότητες τα οποία τελικά αναγνωρίστηκαν. Η εκπαίδευση της στην αλυσίδα Hyatt ήταν ζωτικής σημασίας για να κτίσει την εμπιστοσύνη στον εαυτό της και να έχει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα αλλά ο λόγος της επιτυχίας της, ο οποίος είναι εμφανής γνωρίζοντας την, είναι οι εξαιρετικές ηγετικές της ικανότητες καθώς επίσης και η ικανότητά της να εμπνέει το προσωπικό της σε συνδυασμό με τη σκληρή δουλειά.

Ήταν αντιπρόεδρος της ΚΟΓΕΕ και προσδοκεί να ενθαρρύνει τις γυναίκες καθώς πιστεύει ότι τα δίκτυα δεν έχουν τη απαιτούμενη δύναμη και επιδιώκει την ανάπτυξη και προώθηση προγραμμάτων γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Υποστηρίζει ότι η επιτυχία προέρχεται από τη δύναμη της ψυχής, και αυτό εξηγεί γιατί θαυμάζει τη Μελίνα Μερκούρη η οποία για ό,τι έκανε τα έδινε όλα. Είχε όραμα και πάνω απ' όλα ήταν περήφανη για την πατρίδα της και έκανε τη πατρίδα της να είναι περήφανη για αυτή.



Laurence Dugué
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Women can have it all, if they really go for it

Laurence Dugué, a mother of three young boys, has just created her own company, A2 Partners Consulting, which specializes in consulting and building partnerships in the data processing sector. Laurence has a master's degree in international public law and worked in sales at IBM for five years.

After passing a test certifying her in strategic alliances, she started up her own company. She finds men less complicated on the job, and has hired about three men for every two women: "Without women, men would not arrive at the same results, and vice versa." Men do tend to get jealous and judge women on their feminine charms before appreciating what they can do – but it is up to women to 'play' with this! Laurence laments however that women's wages remain lower than men's. "For us, it is recognition which takes precedence ... women are less prepared to fight for power or money," she says. She also deplores that maternity is viewed as a barrier to professional development. Thanks to the Internet, for instance, women could easily work from home. Laurence does, and has much more time for her children.

Women's networks really helped Laurence when she was setting up her own company, so she created and presides over ADALEC (National Association of Partnership Directors). Her role models include Simone Veil and Ségolène Royal, two militants "who managed to carry out their 'private female lives' as their careers," as well as female entrepreneurs who do not deny their own femininity. She would advise girls to stop judging themselves and to be stubborn.

***Les femmes peuvent tout réussir si elles y mettent
tout leur cœur et leur volonté***

Laurence est une femme accomplie : maman de trois jeunes garçons, elle vient également de créer sa société, A2 Partners Consulting, spécialisée en conseil et réalisation de partenariat d'entreprise dans le milieu informatique. Mais comment cette femme, destinée aux métiers juridiques, s'est retrouvée propulsée à des fonctions habituellement masculines ?

C'est par un DEA de droit international public que Laurence clôt ses études : mais pas question pour elle de rester enfermée dans un bureau ! Elle rêve de contacts et de projets internationaux. Sa candidature chez IBM en tant que commerciale s'explique bien plus par son goût du relationnel et de la négociation que par son expertise en informatique alors inexistante ! Elle y restera 5 ans. Au fil des entreprises, son poste s'oriente vers le pôle partenariat. Pour le consolider, elle passe un certificat en alliances stratégiques : Laurence est armée pour fonder sa propre société !

Travailler au milieu d'hommes ne l'a pas déstabilisée. C'est au contraire un choix. Il faut dire que son éducation l'y avait préparée : seule fille au milieu d'une fratrie de garçons, ses parents n'ont jamais fait de différences. Selon Laurence, les hommes sont plus directs, se posent moins de questions : les relations de travail en sont facilitées. Dans sa structure, elle a d'ailleurs établi un équilibre : 3 hommes pour 2 femmes. Elle insiste sur leur complémentarité : " Sans les femmes, les hommes n'arriveraient pas aux mêmes résultats et réciproquement ".

Elle reconnaît pourtant que les hommes sont parfois réticents à l'évolution des femmes au sein de l'entreprise. Ils jugent d'emblée leur féminité avant d'apprécier leurs compétences... A elles alors de savoir en jouer ! Quant aux salaires des femmes, ils restent désespérément inférieurs à ceux des hommes. " Pour nous, c'est la reconnaissance qui prime... On est moins aguerri à lutter pour le pouvoir ou l'argent ".

Laurence déplore également que la maternité soit un frein à l'ascension professionnelle. Mais c'est au niveau européen que les choses doivent changer. Avec Internet, les femmes pourraient travailler de chez elle ; de même, des crèches inter-entreprises pourraient être créées ! Elle reconnaît bien volontiers avoir été aidée par des réseaux de femmes dans ses débuts : un partage d'expériences qui lui a beaucoup apporté ! C'est d'ailleurs dans cette optique d'échanges qu'elle a créé l' ADALEC (Association Nationale des Directeurs des Partenariats) qui défend ce métier et dont elle tient la Présidence.

Ses modèles ? Simone Veil ou Ségolène Royal, deux militantes qui ont su mener de front leur vie de femme et leur carrière. Quelques femmes chefs d'entreprise aussi, qui sont restées féminines tout en étant dirigeantes.

Sa jeune entreprise est une satisfaction, même au niveau familial : depuis qu'elle travaille de chez elle, elle a beaucoup plus de temps à consacrer à ses enfants, quitte à s'y remettre tard le soir !

Un conseil aux jeunes filles ? Ne plus se dévaloriser et en vouloir !



Dominique Lebot
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



An entrepreneur with a cool head for business

Dominique Lebot, a single mother of two boys, started up her own air-conditioning company, SMIR in 1988. She left school at 17 to work at a dull accounting firm. One day, she got to talking with a man repairing the air conditioning in her office. He explained what he was doing and she started thinking "this is the kind of job I would be interested in!" So she obtained a professional certificate in cooling/air-conditioning techniques and created her company shortly thereafter. She had to prove a lot initially to gain credibility. "When I used to arrive on a building site, architects initially did not pay me any notice and then they asked me what I was doing there!" she recalls. But being a woman in a male environment is actually an asset: her colleagues, who are all men, appreciate her ability to listen and her open spirit – qualities they all ascribe to her femininity.

Dominique, who has been voted president of the French Cooling and Air-Conditioning Syndicate, links her success to her taste for technical matters and her strong will. Yet she always knew she had to be irreproachable: "I was never entitled to make any mistakes." But she has no regrets, except that she had to give up certain projects due to a lack of human resources: "I made measured choices, I did not dare enough at certain times."

Her role model is Indira Gandhi, "this great woman who, without being a feminist, really got things going for her country." She also cannot conclude that she would have had fewer difficulties if she were a man: "I am not certain!"

Une femme entrepreneur qui n'a pas peur du froid

C'est dans un secteur à la fois masculin et peu connu du public que Dominique décide de s'investir, en 1988 : elle ne fait pas les choses à moitié, puisqu'elle fonde sa propre société, SMIR, spécialisée dans le froid et la climatisation. Aussi passionnée soit-elle, autant dire que ce choix de carrière est remarquable de la part d'une femme élevant seule ses deux fils !

A 17 ans, Dominique passe un bac G2 qui la conduit, sans surprise, dans un cabinet de comptabilité. Elle s'y ennue ferme ! C'est tout à fait par hasard qu'elle y rencontre un professionnel du froid venu installer la climatisation. "Voilà un domaine qui me plairait !", se dit-elle en l'entendant parler de son travail.

Alors, Dominique se lance : elle s'inscrit en candidat libre pour obtenir un bac Froid-Climatisation. C'est une telle révélation qu'elle crée son entreprise très peu de temps après.

Il lui faut toutefois s'armer de courage pour parvenir, en tant que femme, à obtenir une crédibilité : " quand les architectes me voyaient arriver sur un chantier, d'abord ils ne me voyaient pas, puis ils me demandaient ce que je faisais là !" Avec le temps, les compétences de Dominique s'imposent et sont enfin reconnues.

Aujourd'hui, être une femme au milieu d'hommes est même un atout : ses collaborateurs, tous masculins, apprécient particulièrement son sens de l'écoute et l'esprit d'ouverture dont elle fait preuve. Autant de qualité qu'ils attribuent à sa féminité !

Sa réussite, Dominique la doit à son goût pour la technique et à sa profonde volonté. Quelle satisfaction d'avoir été élue, il y a 3 ans, présidente de la Chambre Syndicale du Froid et de la Climatisation sur l'Île de France : une vraie reconnaissance dans un milieu où les femmes n'ont pas encore vraiment leur place ! Mais pour en arriver là, elle sait qu'il faut être irréprochable : " nous n'avons pas le droit à l'erreur ", précise-t-elle.

Professionnellement, elle n'a aucun regret, si ce n'est d'avoir dû renoncer à certains projets par manque de personnel ! " J'ai fait des choix mesurés, je n'ai pas assez osé à certains moments ", regrette-t-elle.

Si c'était à refaire, elle irait un peu plus loin dans les études, afin d'étoffer ses connaissances. Elle ajoute qu'il serait intéressant de communiquer un peu plus sur sa profession : " mon travail est passionnant, je ne fais jamais la même chose, j'ai chaque jour besoin de me creuser la tête. C'est un très beau métier, accessible aussi aux femmes ", dit-elle.

Aujourd'hui, Dominique a atteint son objectif de carrière, même si elle a parfois l'impression d'avoir progressé au détriment de sa vie personnelle. Elle cite comme exemple Indira Gandhi, "cette femme remarquable qui, sans être féministe, a vraiment fait avancer les choses dans son pays."

" Il ne faut pas être dans la revendication, tout se fait naturellement ", conclut Dominique. " Aurais-je eu moins de difficulté si j'avais été un homme ? je n'en suis pas certaine ". Belle leçon d'optimisme que la sienne !



Marie-Laure Vincent
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Taking over a family business can be tough, but well worth it

Marie-Laure Vincent is a single mother who runs a family business specializing in the manufacture and sale of filters for industry and the national navy. As a child, she dreamed of an international sporting career, but studied foreign languages instead. Her taste for travel drew her to Framatome, where she spent a decade as a managing secretary and as a translator. When her father created ESIM in 1980, she suggested that she develop the company's export activities. Secretly, she dreamed of one day leading the company. Still, it came as a surprise when on the last day of 1998, her father declared: "Tomorrow, I will not come to the office for the simple and good reason that ESIM is yours now."

And so the real challenge began. "A woman cannot solve our problems," she used to hear from customers. It was also difficult to get the company's workers on her side: "They had fun not finishing the parts so that problems arose when I was dealing with customers," she recalls. "I could not show that it was affecting me, so I decided that I would be the one who showed them how to finish the work ... They quickly understood that femininity could be put to use with authority!"

Marie-Laure, who has one daughter, advises young working women to be more assertive: "Do not fear anything, dare and you will reach your goals – to succeed, you have to combine pugnacity, will and curiosity!" Francoise Giroud and Muriel Robin are her role models: one made her way in a male-dominated environment, the other succeeded in breaking the family yoke.

Pour percer, il faut allier pugnacité, volonté et curiosité

Marie-Laure est une femme étonnante. S'occupant seule de l'éducation de sa fille, elle n'a pas hésité à reprendre les rênes de l'entreprise familiale. Voilà maintenant 7 ans qu'elle dirige ESIM, société spécialisée dans la réalisation et la vente de filtres pour l'industrie et la marine nationale. Pourtant, ne serait-ce sa détermination, rien ne laissait présager un tel parcours.

Plus jeune, Marie-Laure rêve d'une carrière sportive internationale. De fortes réticences familiales l'amènent cependant à suivre des études de langues. Son goût du contact et des voyages la conduisent chez Framatome où elle restera 10 ans comme assistante de Direction et traductrice. Lorsque son père crée ESIM en 1980, elle lui propose ses services pour développer les activités de l'entreprise à l'export. C'est une belle occasion de prouver à ce papa si rigoureux qu'une femme est aussi capable du meilleur. "C'est ton enfant et je veux le faire grandir si mes capacités répondent à tes besoins." Secrètement, elle rêve en fait de reprendre un jour l'entreprise. Quelle surprise alors quand le 31 décembre 1998, il déclare : "demain je ne viens pas au bureau pour la simple et bonne raison qu'ESIM est à toi !".

Le vrai challenge commence alors pour faire prospérer l'entreprise. Les clients doutent de l'efficacité d'une femme dirigeante et la mettent à rude épreuve : "il n'est pas possible qu'une femme puisse solutionner notre problème", entend-elle. Mais avec calme et finesse, elle finit par les convaincre de ses compétences : "Il fallait que je me déplace immédiatement car ils ne me laissaient pas de délais. C'est par cette insistance, cette présence, que je suis arrivée à rentrer dans leurs carnets de fournisseurs". Difficile également d'obtenir une crédibilité auprès des usiniers : "Ils s'amusent à ne pas finir les pièces pour qu'il y ait un problème au niveau du montage. Il ne fallait pas qu'ils voient que cela m'affectait, alors je m'imposais en leur montrant comment finir le travail ... Ils ont vite compris que féminité pouvait rimer avec autorité !".

Aujourd'hui, tout est rentré dans l'ordre, certains avouent même être ravis de travailler avec une femme. Au niveau du système éducatif français, Marie-Laure estime que les mentalités commencent à changer : on remplace peu à peu hommes et femmes sur un pied d'égalité. Toutefois, elle estime que les jeunes filles ont encore du mal à se mettre en avant professionnellement. "Ne craignez rien, osez et vous y arriverez", leur lance-t-elle. "Pour percer, il faut allier pugnacité, volonté et curiosité !"

Françoise Giroud et Muriel Robin sont ses deux modèles : l'une est parvenue à grimper les échelons dans un milieu à dominante masculine ; l'autre, par son intelligence et sa fibre comique, a brisé le carcan familial.

Aujourd'hui, Marie-Laure rêve d'une vaste propriété où poursuivre ses activités et créer un centre de soins pour équidés. C'est indéniable : Marie-Laure n'est jamais à court d'idées !



Helene Bonacci
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



She did it her way: Climbing the corporate ladder in a man's world

How does one make a name for oneself in the car industry as a single mother? This is the challenge Helene Bonacci has won as an e-learning project manager at Honeywell, a specialist in turbo compressors manufacturing. Helene trained as a chemist's assistant. But this job soon seemed dull to her. So she took a course in tourism, and ended up as a receptionist at Honeywell. But Helene likes new responsibilities. She also knew that she needed to be proactive. She tenaciously climbed up the corporate ladder from 'assistant' to 'project manager' over a ten-year-period.

Helene was discouraged from pursuing an early interest in mechanics as a girl. But years later, as she watched her husband fixing up old cars, her passion for mechanics was reignited and she turned this interest into a vocation. Yet she had to work hard to convince her colleagues of her abilities. "I am really talking about fighting," she says. "A less combative person would have probably given up." It was not easy however to evolve as quickly as her male counterparts, or to obtain equal pay for equal work. "We are in a men's world. As women, we always have to prove what we are capable of," she says. As a result, she has had to make some sacrifices to get where she is now, and she particularly regrets not having been there more for her son. Helene is a big believer in female solidarity, without shutting men out – "we need them as much as they need us."

Helene does not have any particular female role model. To her, all women are exceptional in their daily struggles: "I admire the courage of women, the capacity they have to move out into all fields, to be recognized, to exist." She regrets nothing. To succeed, she adds, "personality counts more than anything!"

Le parcours de la combattante : il faut rester positif et battant, créer ses propres opportunités

Comment percer dans l'industrie automobile lorsqu'on est une femme et qu'on élève seule son enfant ? C'est le pari gagné d'Hélène Bonacci, chef de projet e-learning au sein de la société Honeywell, spécialiste en fabrication de turbos compresseurs. Mais quel parcours étonnant que le sien !

Ses études la destinaient à une carrière de préparatrice en pharmacie. Rapidement, ce travail lui apparaît peu épanouissant. Aussi décide-t-elle de suivre une nouvelle formation dans le tourisme. C'est ainsi qu'elle entre comme hôtesse d'accueil chez Honeywell. Mais Hélène a toujours besoin de nouvelles responsabilités. Elle sait aussi que si elle n'entreprend aucune démarche, personne ne viendra la chercher. A force de ténacité, elle transforme donc son emploi en un travail d'assistantat et l'étoffe jusqu'à devenir chef de projet, près de dix ans plus tard.

Enfant, Hélène est déjà attirée par la mécanique. Mais les carcans sociaux la découragent en lui signifiant que ce n'est pas un secteur destiné aux femmes. Pourtant, bien des années plus tard, voir son mari bricoler de vieilles voitures la passionne. Ce n'est plus un simple souhait : c'est une vocation ! Créative et enjouée, Hélène a tout de même dû jouer des pieds et des mains pour progresser dans son milieu en tant que femme. Ses collègues et patrons, d'abord réticents à donner leur confiance à une femme, ont tardé à passer outre les stéréotypes pour s'apercevoir enfin des compétences d'Hélène. Le challenge était, pour elle, de convaincre sa hiérarchie qu'elle était capable de beaucoup plus. " Je parle vraiment de combat ", précise Hélène, " quelqu'un de moins combatif que moi aurait déjà abandonné ".

Difficile toutefois d'évoluer à la même vitesse que les hommes ou d'obtenir un salaire égal pour un même poste. " On est dans un monde d'hommes. En tant que femmes, il faut toujours prouver ... on en demande pas autant à un homme ", explique Hélène. Ainsi a-t-elle dû s'imposer quelques sacrifices pour devenir ce qu'elle est aujourd'hui : elle déplore particulièrement de n'avoir pu être suffisamment présente auprès de son fils.

Hélène insiste aussi sur l'importance d'une solidarité féminine, sans en arriver toutefois à des extrêmes : " on a besoin des hommes autant qu'ils ont besoin de nous ". L'apprentissage des différences comme atouts et non comme faiblesses doit commencer à l'école, au niveau européen.

Hélène n'a pas eu de modèles féminins particuliers. Pour elle, toutes les femmes sont exceptionnelles dans le combat qu'elles mènent au quotidien : " j'admire le courage des femmes, la capacité qu'elles ont à s'épanouir dans tous les domaines, à être reconnues, à exister ".

Aujourd'hui, Hélène ne regrette pas ses choix, mais elle sait qu'il faut rester positif et battant, créer ses propres opportunités. D'ailleurs, pour réussir, c'est avant tout une question de personnalité !



Corinne Demillier
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A lack of encouragement couldn't keep her down

Corinne Demillier, 46, is an information systems director at TAB specialized in combined rail-road transport. She is also a wife and mother. Corinne has a degree in physics and chemistry, and has received special qualifications in data processing and in telematics. When she was starting out, it was rare for girls to go into science. Even her professors did not encourage her and she heard them wondering how a girl could hope to work in such a specific field. Male jealousy was also an early reality for her: "They never accepted it. Nobody came to seek me out ... I just seized certain opportunities."

Before starting at TAB, Corinne was a program analyst, a project manager and as the head of a microprocessing department. "You have to work twice as hard as a woman in a male sector ... A woman is forgiven nothing," she says. To gain respect, she enforces a certain distance and maintains an air of authority. But Corinne also recognizes that, as far as her relations with her customers are concerned, her femininity remains an asset which she uses in an intelligent manner.

Corinne is satisfied with her own career, but believes her company should do more to help female employees combine work and family life. She also suggests inviting high school students to visit her workplace, to demonstrate that a woman can thrive in a "male job". For Corinne, the secret of success is to "follow the example of Simone Veil – who is very successful while remaining herself."

Le secret est d'être volontaire

Corinne Demillier, 46 ans, conjugue parfaitement son rôle de mère et d'épouse à son poste de Directrice du Système d'Information chez TAB, entreprise spécialisée dans le transport combiné rail-route. Ce secteur typiquement masculin n'a jamais paru être un obstacle à Corinne : elle reconnaît d'ailleurs bien volontiers que sa formation l'a préparé à 100% à son emploi.

A peine sortie du lycée, Corinne doit travailler pour payer ses études. Un DEUG en physique-chimie, option informatique, et un job dans une entreprise utilisatrice de systèmes informatisés confortent son intérêt pour les techniques innovantes. C'est donc tout naturellement qu'elle se dirige vers une MAGE, maîtrise d'informatique à portée professionnelle. Séduite par l'aspect logistique de l'outil informatique, elle décide ensuite de suivre un DESS de télématique, domaine alors émergent.

Son choix de carrière, Corinne l'a fait seule. A cette époque, rares sont les filles qui s'orientent vers une filière scientifique. Même ses professeurs ne l'encouragent pas et bien souvent, elle les entend se demander comment une fille peut espérer travailler dans un domaine aussi pointu. Dans ses débuts professionnels, la jalousie masculine est aussi une réalité : "J'étais une femme qui rentrait dans un domaine d'hommes, un peu comme si j'avais été garagiste. Ils ne l'ont jamais accepté !".

" Personne n'est venu me chercher " explique-t-elle. " Tout n'a été qu'opportunités que j'ai su saisir au bon moment ". Corinne change d'entreprise dès qu'elle réalise qu'elle ne s'épanouit plus dans ce qu'elle entreprend. Lorsqu'elle rentre chez TAB, c'est avec un bagage plein des expériences passées : analyste programmeur, chef de projet, responsable de la micro-informatique... Chez TAB, tout est à faire : le poste est à créer !

Pour arriver où elle en est aujourd'hui, Corinne a fait preuve d'un acharnement constant. " Quand on est une femme dans un secteur d'hommes, il faut travailler deux fois plus. Il faut être très professionnel, exigeant avec soi-même, ne pas se laisser aller. On ne pardonne rien à une femme ". Pour être respectée en tant que femme, elle a donc imposé des distances et fait preuve d'une certaine autorité. Mais elle reconnaît que dans ses relations avec les clients, sa féminité reste plutôt un atout, à condition de savoir l'utiliser intelligemment.

Totalement satisfaite du chemin parcouru, Corinne pense toutefois que des efforts restent à faire vis-à-vis des femmes au sein de l'entreprise, pour les aider à combiner vie professionnelle et vie familiale. Elle estime également qu'il faudrait ouvrir davantage l'entreprise aux lycéens afin de leur prouver qu'une femme peut exercer un métier prétendument masculin. Ainsi, pour Corinne, "le secret est d'être volontaire, à l'instar de Simone Veil, qui a réussi tout en restant elle-même..."



Sandra Laigneau
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Breaking down 'male' barriers in a big way

At 28, Sandra Laigneau is a young mother. She is also a foreman and a specialist in road works, coordinating an extensive team and managing large-scale projects for a company called SCREG. She must have mustered a lot of willpower to enter a field where the number of women on construction sites in France does not exceed 15.

Sandra spent five years studying at the polytechnic school of Orleans, where she specialized in geological resources and public works. She started working for SCREG in 1999. She has, moreover, always wanted to lead a 'civic company' like the big building firm based in her native Breton village. But her dreams seemed about to be shattered when she was not admitted as a working trainee. "We do not accept women on construction sites!" said one recruiting officer.

So Sandra redoubled her efforts and ignored such sexist comments: "As a woman, I will not be asked more than a man but I will be forgiven much less." Discretion, observation and obstinancy became her biggest assets. Still, Sandra insists that she is not a "self-made woman": her parents, friends and colleagues have helped her to assert herself. She would encourage meetings between pupils and women who have succeeded in male-dominated sectors and believes "feminization" is a reality in a growing number of jobs.

For Sandra, two women stand out as role models: her mother, who has always been stubborn and combative, and Simone Veil, who overcame all kinds of obstacles to push her own projects further.

Sa détermination a trouvé écho dans son entourage

A 28 ans, Sandra est une jeune maman. Elle est aussi conductrice de travaux au sein de la société SCREG, spécialiste en travaux routiers : elle coordonne une large équipe et intervient sur des projets de grande envergure. Quelle volonté a permis à Sandra de s'imposer dans un domaine où les femmes n'occupent, en France, qu'une quinzaine de postes à responsabilité sur les chantiers ?

Deux années de classe préparatoire à Rennes et trois années d'études à Polytech'Orléans, dont une à Montréal, l'exilant de sa Bretagne natale. Elle opte pour une spécialité " ressources géologiques, travaux publics " et intègre, en 1999, la société SCREG, en banlieue parisienne. La voilà ingénieure ! Ce parcours semble toutefois naturel à Sandra : bonne élève à l'école, ses parents lui ont toujours inculqué le dépassement de soi.

La plus importante entreprise de sa commune, une entreprise de TP, fait vivre de nombreuses familles : dès 15 ans, Sandra sait qu'elle sera un jour à l'initiative d'une telle "entreprise citoyenne". Ajoutons à cela une prédisposition pour les matières scientifiques et le goût du défi : Sandra a toutes les cartes en main pour mener son projet à bien !

Sa détermination a trouvé écho dans son entourage. Elle est consciente du rôle d'exemple tenu par ses parents : une mère battante, un père volontaire, tous deux d'un soutien toujours très précieux. Mais sa réussite tient aussi aux échanges et aux valeurs partagées au sein de son école d'ingénieur.

Pourtant, dès son premier contact avec cet univers, impossible pour Sandra d'obtenir un stage ouvrier. "Chez nous, on ne veut pas de femmes sur les chantiers !", argue un recruteur. Comment progresser dans un monde où les femmes peinent à trouver leur place ? Sandra redouble d'énergie et passe outre les commentaires sexistes. " En tant que femme, on ne m'en demande pas plus mais on m'en pardonne beaucoup moins", avoue-t-elle. Respect, écoute et observation deviennent ses atouts majeurs et à force d'obstination, elle vient à bout de nombreuses réticences.

Sandra ne s'est pas faite seule : en plus des parents et amis, certains collègues, par leur confiance, l'ont aidée à s'imposer dans un environnement professionnel très masculin. Les synergies créées sont, pour elle, des facteurs de réussite à systématiser au niveau européen. Plus localement, elle encourage les rencontres entre des élèves et des femmes ayant réussi dans des secteurs à dominante masculine. Car, selon elle, la féminisation devient une réalité pour un nombre croissant de métiers.

Sur son chemin, deux femmes lui ont servi de modèle : sa maman, obstinée, innovante et combative, et Simone Veil "qui a enjambé tous les obstacles pour faire avancer les choses auxquelles elle croyait".

Si c'était à refaire, Sandra n'y changerait rien. La route est encore longue et les préjugés nombreux avant de devenir chef d'Agence... Décidément, volonté et persévérance se conjuguent très bien au féminin !



Polimnia Alexiadou
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A born entrepreneur with a passion for hard work from day one

Polimnia Alexiadou is an owner of a company that manufactures and sells woodcraft machinery. Her father asked her to help him establish the company in 1990, while she was still studying economics. Her professional beginning was thus not a conscious choice, but she soon scrapped plans for a PhD as her commitment to the business grew.

Visits to exhibitions abroad encouraged her to export her products beyond the Greek market. She always tries to be forward-looking and spot both opportunities and challenges before they present themselves. Hard work and a strong sense of responsibility have meanwhile helped her achieve professional recognition. Her male clients, suppliers and colleagues were initially distrustful due to her youth and inexperience, and many were surprised to find out she was actually the boss. Working long hours has been detrimental to her personal life and leisure time. Still, looking back on her 15-year career, she says she wouldn't change a thing.

Polimnia is an enthusiastic supporter of women's networks, even though she herself has never participated in any of them. She would advise younger women to focus on their academic training, to be competitive, to have faith in their capabilities, to work with doggedness and spirit on what they believe is the ideal profession for them and not to be afraid of any comparisons with men.

She admires Gianna Aggelopoulou for her successful battle in organising the Olympic Games in Athens. And Estee Lauder is her entrepreneurship role model, given that she started from a small infrastructure within her own home and created within a few short years a colossal enterprise known all over the world.

Ατρόμητη από μικρή

Η Πολύμνια Αλεξιάδου είναι ιδιοκτήτρια επιχείρησης κατασκευής και εμπορίας ξυλουργικών μηχανημάτων, ένας χώρος ανέκαθεν ανδροκρατούμενος όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες με παράδοση στη Βιομηχανία.

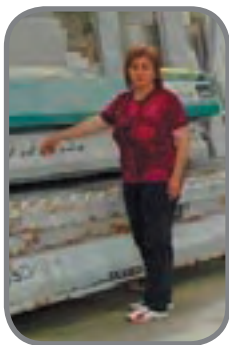
Ξεκίνησε την συγκεκριμένη ενασχόληση όταν το 1990, παράλληλα με τις σπουδές της στα οικονομικά, κλήθηκε από τον πατέρα της να τον βοηθήσει στη δημιουργία της επιχείρησης. Συνεπώς το επαγγελματικό της ξεκίνημα δεν ήταν μία συνειδητή προσωπική επιλογή, τόσο λόγω της φύσης του επαγγέλματος, όσο και του νεαρού της ηλικίας της. Οι αρχικές της σκέψεις ήταν μετά τη λήψη του πτυχίου της να αποκτήσει διδακτορικό τίτλο στο εξωτερικό αλλά η δέσμευσή της στο επιχειρηματικό της δημιούργημα ήταν πολύ μεγαλύτερη.

Ο βασικός της στόχος ήταν η καθιέρωσή της στην ελληνική αγορά, αργότερα όμως μέσω επισκέψεων σε εκθέσεις του εξωτερικού συνειδητοποίησε ότι τα προϊόντα της εταιρίας της δεν υστερούσαν καθόλου σε ποιότητα από τα αντίστοιχα εταιριών άλλων χωρών. Αυτό την ώθησε στην πραγματοποίηση εξαγωγών σε χώρες με έντονο ανταγωνισμό, ενώ τα τελευταία χρόνια αντιπροσωπεύει στην Ελλάδα ιταλικούς οίκους.

Θεωρεί ότι η υπευθυνότητα, η θέληση, η συνέπεια και η σκληρή δουλειά είναι τα δυνατά της στοιχεία, τα οποία τη βοήθησαν να κερδίσει την εμπιστοσύνη και την αναγνώριση του επαγγελματικού της περιγύρου. Μέσω αυτών κατάφερε να αντιμετωπίσει την επιφυλακτικότητα των ανδρών πελατών, προμηθευτών και συναδέλφων της, η οποία ήταν μεγαλύτερη λόγω του νεαρού της ηλικίας της και της απειρίας της στο χώρο. Η έκπληξη των πελατών της ήταν μεγάλη όταν ανακάλυπταν ότι αυτή ήταν το αφεντικό της εταιρίας. Η πολύωρη και σκληρή δουλειά ήταν καθημερινό φαινόμενο τα πρώτα χρόνια, ενώ ακόμα και σήμερα δεν είναι λίγες οι φορές που θα εργαστεί όταν και όσο οι συνθήκες το απαιτούν, κάτι που έδρασε και δρα σε βάρος της προσωπικής της ζωής και του προσωπικού της χρόνου. Θεωρεί ότι τα σταθερά βήματα πρέπει να συνδυάζονται με την αποφασιστικότητα. Συνάμα, προσπαθεί να βλέπει πάντα μπροστά ώστε να εντοπίζει τις ευκαιρίες και να είναι έτοιμη στις δυσκολίες. Δίνει μεγάλη έμφαση στην υπευθυνότητα, την αφοσίωση, την πίστη και την αγάπη στη δουλειά της.

Εκφράζει την απερίφραστη υποστήριξή της στη δημιουργία και το ρόλο των δικτύων για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων παρά το ότι δεν έχει συμμετάσχει ποτέ σε τέτοιους φορείς. Κάνοντας έναν απολογισμό της 15ετούς καριέρας της δηλώνει ότι δεν θα έκανε κάτι διαφορετικό.

Συμβουλεύει τα νέα κορίτσια να δώσουν έμφαση στην ακαδημαϊκή τους κατάρτιση, να είναι μαχητικά, να έχουν εμπιστοσύνη στις δυνατότητές τους, να εργαστούν με πείσμα και δυναμικότητα στην δουλειά που τους ταιριάζει και να μην φοβούνται τη σύγκριση με τους άνδρες. Θαυμάζει τη Γιάννα Αγγελούδου για την επιτυχημένη διεκδίκηση και διοργάνωση των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας, ενώ σαν επιχειρηματικό πρότυπο έχει την κα Estee Lauder, η οποία ξεκίνησε από ένα μικρό εργαστήριο στο σπίτι της και δημιούργησε έναν επιχειρηματικό κολοσσό.



Despina Kalaitzi
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A competent entrepreneurship in the marble manufacturing sector

Despina Kalaitzi has been active since 1990 in marble and granite manufacturing, one of the most male-dominated sectors in Greece. She is married and has two daughters. Her first job determined the rest of her career: in 1977, she was hired as an accountant by a marble company. In recognition of her strong abilities, she was later offered the commercial representation of the Industrial and Commercial Marble Association of Ioannina, then comprised of 20 factories, for two years.

Her next big step was setting up a company in a rented space to manufacture marble and granite, followed by a difficult transition to private ownership during which she overcame many obstacles with a lot of effort. Despina says her success is based on her need for autonomy and social recognition, as well as a strong work ethic and love of her work. On-going training via seminars is a must. So is effective time management, which is enforced by the multiplicity of women's roles. Strict social rules for women in her hometown also triggered her determination to succeed.

A lack of information about business support, a lack of social structures for family support and the difficulty to deal with public services in Greece are common obstacles for any female entrepreneur. But Despina has received a lot of help from 'Ergani', a center for women's employment and entrepreneurship, where she found encouragement from other women with similar problems and gained better access to key information.

She admires any woman who struggles for her company, her family and a better society.

Μία αξία επιχειρηματίας στο χώρο της επεξεργασίας μαρμάρου

Η Δέσποινα Καλαϊτζή δραστηριοποιείται από το 1990 στο χώρο της επεξεργασίας μαρμάρου και γρανίτη, έναν από τους πλέον ανδροκρατούμενους στην Ελλάδα. Είναι παντρεμένη και μητέρα δύο κοριτσιών.

Η πρώτη της επαφή με την Αγορά Εργασίας ήταν καθοριστική για την επαγγελματική πορεία που θα ακολουθούσε μετέπειτα καθώς το 1977 προσλαμβάνεται ως βοηθός λογιστή σε επιχείρηση μαρμάρων. Σαν αναγνώριση των ικανοτήτων της, της προτείνεται η διετής αντιπροσωπεία του Εμποροβιοτεχνικού Συνεταιρισμού Μαρμάρων Ιωαννίνων, ο οποίος αποτελείτο από 20 εργοστάσια. Μία πρόταση που δεν θα μπορούσε να αρνηθεί. Επόμενο βήμα είναι η ίδρυση εταιρίας εμπορίας μαρμάρου και κατόπιν η δημιουργία βιοτεχνικής μονάδας επεξεργασίας μαρμάρου και γρανίτη σε ενοικιαζόμενο χώρο. Η μετάβασή της σε ιδιόκτητο χώρο ήταν κάτι τόσο απαραίτητο όσο και επίπονο καθώς αμέτρητα εμπόδια ανέκλυψαν τα οποία ξεπέρασε με πολύ προσπάθεια.

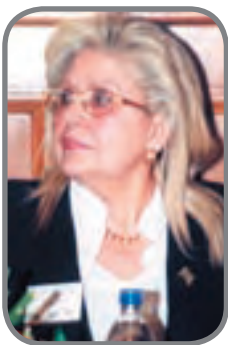
Η επιτυχία της βασίστηκε στην ανάγκη της για αυτονομία και κοινωνική καταξίωση. Η αυστηρότερη νοοτροπία για τη γυναίκα που υπήρχε στην ελληνική επαρχία όπου μεγάλωσε και δραστηριοποιήθηκε επιχειρηματικά την όπλισε με μεγαλύτερη αποφασιστικότητα για την επιτυχία της.

Η υπευθυνότητα, η θέληση για δουλειά και οι φρέσκιες ιδέες πιστεύει ότι ήταν βασικές παράμετροι, οι οποίες σε συνδυασμό με τη γνώση και την αγάπη για το αντικείμενο της δουλειάς της ήταν τα βασικά συστατικά για την καθιέρωσή της στον χώρο. Η συνεχής επιμόρφωση μέσω παρακολούθησης σεμιναρίων είναι γι' αυτήν μία αναγκαία πρακτική που πάντα εφάρμοζε προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς. Η προηγούμενη σχετική επαγγελματική εμπειρία τη βοήθησε στην καριέρα της αλλά χωρίς την υπομονή, επιμονή, αποτελεσματικότητα και μεθοδικότητά της η επιτυχία θα ήταν αμφίβολη.

Η σωστή διαχείριση του χρόνου που επιβάλει η πολλαπλότητα των ρόλων της γυναίκας στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή είναι ένα άλλο κεφάλαιο που αποδίδει μεγάλη σημασία και που θεωρεί ότι τα έχει πάει πολύ καλά.

Αναφορικά με τα προβλήματα που αντιμετώπισε στην καριέρα της αναφέρει την άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και την έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας. Επιπρόσθετα εμπόδια στη δουλειά της ήταν η αντιμετώπισή της με δυσπιστία, καχυποψία και έλλειψη εμπιστοσύνης. Η έλλειψη πληροφόρησης για την στήριξη της επιχειρηματικότητας και η δυσκολία των συναλλαγών με τις δημόσιες υπηρεσίες πιστεύει ότι είναι κοινά εμπόδια για όλες τις γυναίκες επιχειρηματίες και συνεπώς τα αντιμετώπισε και η ίδια. Η απάντηση σε αυτά καθώς και στην ιδιαίτερως τραυματική εμπειρία της αδικαιολόγητης και αιφνίδιας επαγγελματικής της εξώσης ήρθε μέσω της συμμετοχής της στο Κέντρο στήριξης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας "Εργάνη". Εκεί βρήκε υποστήριξη και ενθάρρυνση από άλλες γυναίκες με παρόμοια προβλήματα, έμαθε από τις εμπειρίες τους, αναβάθμισε τις γνώσεις της και βελτίωσε τις προσβάσεις της στην πληροφόρηση.

Θαυμάζει κάθε γυναίκα που παλεύει για την επιχείρησή της, την οικογένειά της και μία καλύτερη κοινωνία.



Frideriki Voukali
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Industrial spare parts? Yes, we have the best!

Frideriki Voukali owns a company that produces industrial spare parts. She is married and has a son. She always wanted to establish a company differing from those that women traditionally set up in Greece, so she gladly accepted her husband's invitation to work in his family business.

To prepare herself, she studied business administration and visited many of the company's customers. She places a strong emphasis on vocational training and total dedication to the business. Building trust with clients and suppliers and excellent negotiation skills are among her strong points. The main obstacle she faced early on was incredulity on behalf of her clients, which she countered with in-depth knowledge that resulted in astonishment and admiration all round.

The support she has received from her family has been invaluable. But she still feels guilty that she did not spend more time with her son. She says that "the effort of the woman entrepreneur is similar to the effort of someone who wants to balance having her left foot in one boat and her right foot in another".

Frideriki is president of the Greek Women Entrepreneurs' Association. She believes that such networks can improve policies to enhance women's rights. She advises girls to pursue a career in any field, as long as they have the will to work.

Her role model is Anna Diamantopoulou, the former employment and social affairs commissioner from Greece in the European Commission, for her profound knowledge in her areas of responsibility and her strong activism on behalf of women.

Βιομηχανικά ανταλλακτικά? Ναι, έχουμε τα καλύτερα!

Η Φριδερίκη Βούκαλη είναι ιδιοκτήτρια επιχείρησης εμπορίας βιομηχανικών ανταλλακτικών. Είναι παντρεμένη και έχει ένα γιο. Το εμπόριο ήταν μία επιθυμία γι' αυτήν από μικρή και η δημιουργία μίας επιχείρησης που θα διέφερε από τις παραδοσιακές δραστηριότητες των γυναικών ήταν ο απώτερος στόχος. Το έναυσμα της δόθηκε από τον σύζυγό της προσκαλώντας την να ασχοληθεί στην οικογενειακή επιχείρηση.

Ξεκινώντας από τα βασικά, έπρεπε να καταρτιστεί στο αντικείμενο, κάτι που έκανε μέσω πανεπιστημιακού προγράμματος στη διοίκηση επιχειρήσεων αλλά και μέσω επισκέψεων σε επιχειρήσεις-πελάτες που χρησιμοποιούσαν τα προϊόντα της επιχείρησης. Η ίδρυση υποκαταστήματος λιανικής πώλησης σε κοντινή επαρχιακή πόλη και η εμπορία προϊόντων με χαμηλό ανταγωνισμό απεδείχθησαν ιδιαίτερος σημαντικά για την καθημερινή ρευστότητα της επιχείρησης.

Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην επαγγελματική κατάρτιση, η οποία πρέπει να αναβαθμίζεται συνεχώς και στην απόλυτη αφοσίωση στη δουλειά. Οι καλές δημόσιες σχέσεις, η καλλιέργεια κλίματος καλής επικοινωνίας με το προσωπικό της εταιρείας και σχέσεων εμπιστοσύνης με τους πελάτες και τους προμηθευτές, η συνεχής προσπάθεια ανάπτυξης της επιχείρησης και η ισχυρή διαπραγματευτική της ικανότητα αποτελούν τις βάσεις γι' αυτό που έχει πετύχει έως σήμερα. Η λανθασμένη επιλογή συνεργατών ήταν κάτι που της стоίχισε σε χρόνο και χρήμα αλλά την έκανε περισσότερο σοφή για το μέλλον.

Η δυσπιστία εκ μέρους των πελατών της ήταν το βασικό εμπόδιο που αντιμετώπισε στην αρχή. Το όπλο της ήταν η γνώση. Σε τέτοιο βαθμό εξειδίκευσης μάλιστα που προκαλούσε την ευχαρίστη έκπληξη και θαυμασμό των συνεργατών και των πελατών της. Η στήριξη από το οικογενειακό της περιβάλλον στα πρώτα της βήματα είναι επίσης κάτι που δεν ξεχνά.

Ωστόσο, ακόμα και σήμερα αισθάνεται ενοχές που ο γιος της την στερήθηκε αρκετά λόγω της πολύωρης απουσίας της από το σπίτι και της κούρασης της καθημερινότητας. Λέει ότι "η προσπάθεια της γυναίκας επιχειρηματία μοιάζει με αυτού που προσπαθεί να ισορροπήσει πατώντας σε δύο βάρκες με το ένα του πόδι στη μία και το άλλο στην άλλη".

Κοιτώντας πίσω θα ήθελε να είχε λάβει ακόμα περισσότερο εξειδικευμένη πανεπιστημιακή κατάρτιση καθώς θεωρεί τη γνώση σαν τη βάση για τη λήψη σωστών αποφάσεων. Το αντικείμενο της δουλειάς θα ήταν σαφώς το ίδιο. Δίνει πολύ μεγάλη βαρύτητα στο ρόλο των δικτύων γυναικών. Η ίδια είναι πρόεδρος του Συνδέσμου Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος. Πιστεύει ότι τέτοιοι φορείς, λειτουργώντας ως πόλοι συγκέντρωσης προβλημάτων και βελτιωτικών προτάσεων μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στη βελτίωση των εθνικών και κοινοτικών πολιτικών για τα επαγγελματικά και κοινωνικά δικαιώματα των γυναικών.

Συμβουλεύει τις νέες κοπέλες να επιδιώξουν την απασχόλησή τους σε οποιοδήποτε χώρο επιθυμούν, ακόμα και στον δικό της, μόνο εφόσον έχουν την αποφασιστικότητα να δουλέψουν.

Πρότυπό της είναι η πρώην Επίτροπος της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, υπεύθυνη Απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων, κα Άννα Διαμαντοπούλου. Ο λόγος είναι η βαθιά της γνώση στα θέματα αυτά και η ενεργή της παρουσία με σημαντικές παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών.



Ioanna Bouki
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Let's talk about suspension systems!

Ioanna Bouki is assistant manager in a company selling automobile suspension systems, brakes and accessories. In parallel, she is responsible for both imports and public relations. Motivation from her family and especially her father, who was an entrepreneur in the same field, proved to be decisive for Ioanna's career even though her studies were focused on tourism.

Ioanna has pushed the company to expand its business beyond Greece. She considers her character, including her ease in making new contacts, her work experience and her academic background as the basic building blocks of her success. The main obstacle in her career has been prejudice, for instance when flatly expressed by a bank manager about her business plans for the company she works for today.

Since she had to sacrifice some personal desires to her career, she now believes that if she were about to start over again, she probably would choose a career in the tourism industry. Striking a balance between work and family however does not trouble her for now as she is not married.

She is doubtful about the effectiveness of women's networks in Greece, since she has sought support from some of them in vain. But she is not against such networks, as long they provide real support to women. She would advise girls not to trap themselves in the belief that they must prove more because of their gender. They should also aim for balance and focus equally on their professional and personal lives.

Ioanna admires any working woman who is at the same time a mother, wife, daughter, sister and friend. These women are heroines. She does not admire any woman who has been successful in only one aspect of life.

Ας μιλήσουμε για αναρτήσεις!

Η Ιωάννα Μπούκη είναι βοηθός γενικού διευθυντή σε εταιρία εμπορίας αναρτήσεων, φρένων και αξεσουάρ αυτοκινήτων. Παράλληλα είναι υπεύθυνη του τμήματος εισαγωγών και δημοσίων σχέσεων της επιχείρησής.

Η υποκίνηση της οικογένειάς της και περισσότερο του πατέρα της, ο οποίος δραστηριοποιούνταν ήδη στο χώρο επιχειρηματικά, ήταν καθοριστική για να ξεκινήσει την συγκεκριμένη επαγγελματική πορεία αν και οι σπουδές της την προετοίμαζαν για τον τουριστικό κλάδο.

Έδωσε σημαντική ώθηση στην επιχείρηση για στροφή της προς το εξωτερικό. Αποτέλεσμα ήταν η ανάληψη σημαντικών αντιπροσωπειών και η εδραίωση σημαντικών εμπορικών σχέσεων με άλλες χώρες.

Θεωρεί τον ανοιχτό της χαρακτήρα και την ευκολία με την οποία κάνει κοινωνικές επαφές, την προηγούμενη εργασιακή της εμπειρία και την ακαδημαϊκή της εκπαίδευση σημαντικά εφόδια για την επιτυχία της.

Θεωρεί σαν σημαντικότερο εμπόδιο στην καριέρα της την προκατάληψη, η οποία εκφράστηκε απερίφραστα από πιστωτικό ίδρυμα στα σχέδιά της για επέκταση της επιχείρησης στην οποία εργάζεται σήμερα.

Η επαγγελματική της επιτυχία απαιτήσε και απαιτεί τη θυσία προσωπικών επιθυμιών, κάτι που την οδηγεί στην υπόθεση ότι εάν ξεκινούσε από την αρχή την καριέρα της κατά πάσα πιθανότητα θα επέλεγε την απασχόληση στον τουριστικό κλάδο που ήταν και το αντικείμενο των σπουδών της. Βεβαίως, δεν αρνείται ότι το πτυχίο της είχε θετική συμβολή στην επιτυχία της. Η ισορροπία μεταξύ δουλειάς και οικογένειας δεν είναι κάτι που την απασχολεί ακόμα καθώς δεν είναι παντρεμένη.

Εκφράζει σαφή επιφύλαξη απέναντι στον ουσιαστικό ρόλο των δικτύων γυναικών στην Ελλάδα καθώς δηλώνει ότι προσπάθησε να βοηθηθεί από αυτά χωρίς επιτυχία. Ωστόσο, δεν είναι ενάντια στη δημιουργία τέτοιων φορέων αρκεί να παρέχουν ουσιαστική υποστήριξη στις γυναίκες εργαζόμενες και επιχειρηματίες.

Συμβουλεύει τις νέες κοπέλες να μην πέφτουν στην παγίδα του ότι πρέπει να αποδείξουν κάτι παραπάνω λόγω του φύλου τους επειδή ακριβώς δεν έχουν να αποδείξουν απολύτως τίποτα. Πρέπει να επιδιώκουν την ισορροπία στη ζωή τους και να δίνουν την ίδια σημασία τόσο στην προσωπική, όσο και επαγγελματική τους ζωή. Τέλος, δηλώνει τον θαυμασμό της για όλες τις εργαζόμενες γυναίκες που είναι ταυτόχρονα μητέρες, σύζυγοι, κόρες, αδερφές και φίλες, τις οποίες θεωρεί ηρωίδες. Δεν θαυμάζει καμία γυναίκα που έχει επιτύχει μονόπλευρα στη ζωή της.



Sofiana Karamali
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



The sky is the limit

Sofiana Karamali is a pilot of multi-engine airplanes, a clear-cut 'male' profession. She is married and has one child. Sofiana has always loved airplanes. The proximity of her home to Athens Airport and the fact that she travelled a lot in airplanes from a very young age inspired her to become a pilot. Faith in her own abilities and the support of her parents helped her to spread her wings. She attended a special training program in Greece and the United States, guided primarily by her love for the 'art' of aviation, as well as a vision of professional success.

Every start has specific difficulties and some passengers during her first flights seemed troubled that their pilot was a woman. Most of her colleagues stood by her showing love and respect. The sacrifice of pleasant personal moments is necessary to succeed in her profession and great effort must be made by a female pilot to balance the profession's demands with family obligations. Being a pilot may be exciting and cosmopolitan, but it also involves constant effort and study to stay updated.

Sofiana thinks women's networks are a great idea, although she does not participate in any herself. She is satisfied with what she has achieved so far but is aiming for further promotion in her field. She advises young women who are at the stage of choosing a career to follow their goals and ambitions.

Her role model is the 'Lady of Ro', Despina Ahladioti, the woman who lived alone and hoisted the Greek flag every day for 40 years on the island of Ro, near the frontier island of Kastelorizo, as a symbol of Greek resistance.

Οι ουρανοί είναι δικοί της

Η Σοφιάνα Καραμάλη είναι κυβερνήτης σε πολυκινητήρια αεροπλάνα δημοσίων μεταφορών, ένα καθαρά ανδρικό επάγγελμα. Είναι παντρεμένη και έχει ένα παιδί.

Από την παιδική της ηλικία είχε αγάπη για τα αεροπλάνα. Η γειτνίαση της κατοικίας της με το αεροδρόμιο Αθηνών καθώς και τα πολλά ταξίδια που έκανε από μικρή με αεροπλάνο της ενέπνευσαν την ιδέα να ακολουθήσει το συγκεκριμένο επάγγελμα. Η πίστη της στις δυνατότητές της και η απόλυτη συμπαράσταση των γονιών της τη βοήθησαν να ανοίξει τα φτερά της.

Παρακολούθησε ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης στην Ελλάδα και στις ΗΠΑ οδηγούμενη από την επιμονή της στο όραμα της επαγγελματικής της επιτυχίας και κυρίως από την αγάπη της για την αεροπορική "τέχνη".

Κάθε αρχή και δύσκολη και αρκετοί επιβάτες στα πρώτα της ταξίδια έδειχναν προβληματισμένοι για τον πιλότο τους. Οι περισσότεροι συνάδελφοί της ήταν στο πλευρό της περιβάλλοντάς την με σεβασμό και αγάπη.

Η θυσία ευχάριστων στιγμών της προσωπικής της ζωής είναι απαραίτητη για την επαγγελματική της επιτυχία και χρειάζεται μεγάλη προσπάθεια και αγώνα για μία γυναίκα στο επάγγελμά της να ισορροπήσει τις απαιτήσεις που αυτό συνεπάγεται με τη δημιουργία και τη συντήρηση οικογένειας. Μπορεί το επάγγελμά της να είναι ευχάριστο και κοσμοπολίτικο αλλά συνεπάγεται συνεχή προσπάθεια, διάβασμα και ενημέρωση.

Είναι πολύ θετική στη δημιουργία δικτύων προώθησης της θέσης των γυναικών αν και η ίδια δεν έχει κάποια σχετική εμπειρία συμμετοχής σε κάποιο από αυτά.

Δηλώνει πολύ ικανοποιημένη από όσα έχει καταφέρει έως σήμερα αλλά προσβλέπει στην εξέλιξή της.

Η προσήλωση στο στόχο και στις φιλοδοξίες τους είναι η συμβουλή της στα νέα κορίτσια που βρίσκονται στο στάδιο της επιλογής της επαγγελματικής τους πορείας.

Η "Κυρά της Ρω", η Δέσποινα Αχλαδιώτη, η γυναίκα που επί 40 χρόνια έζησε μόνη της και ύψωνε την ελληνική σημαία κάθε μέρα στη βραχονησίδα Ρω, δίπλα στο ακριτικό Καστελόριζο, το σύμβολο της ελληνικής αντίστασης, είναι το πρότυπο της Σοφιάνας Καραμάλη.



Elissavet Papadopoulou
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A dynamic and uncompromised woman

Elissavet Papadopoulou is a gas station manager in Larissa, a conservative Greek city. She is married and has two children. She started working from a very young age in a very 'male' working environment – her father's gas station. Her career in the liquid fuel sector thus came quite naturally.

Elissavet, who studied business administration and marketing, has extensive experience in accounting and in the wholesale business. She says her success stems from her love for the sector and desire for distinction. Her perfectionism, pride and steadfast values also proved to be important. She is proud that she was always bold and impulsive in decision-making, both in business and in her personal life. Struggling to balance the dual roles of mother and working woman is like a daily marathon, but she gets by with a lot of support from her family.

Elissavet considers herself to be quite self-contained and therefore she has never felt the need to participate in any women's network. However, she expresses her full support for such networks. She would advise young women to take their lives into their own hands, to be open-minded and to express their desires. If they love what they do and stick to their goals they will succeed at what they may have considered impossible. But experiment first, she suggests, as theory and practice do not always coincide.

She admires Melina Merkouri, the bold rebel and ambassador of justice who was successful in the arts and in politics while displaying love and respect for humanity.

Μία δυναμική και ασυμβίβαστη γυναίκα

Η Ελισάβετ Παπαδοπούλου είναι διευθύντρια σε πρατήριο υγρών καυσίμων στη Λάρισα, μία αρκετά συντηρητική πόλη της Ελλάδας. Είναι παντρεμένη και έχει δύο παιδιά.

Απόκτησε οικειότητα με το επάγγελμα δουλεύοντας από μικρή στο πρατήριο του πατέρα της όπου και συνήθισε την παρουσία και τον τρόπο σκέψης των ανδρών στο χώρο εργασίας. Πρότυπό της στην παιδική της ηλικία ήταν ο επιτυχημένος στο χώρο πατέρας της και η μητέρα της που ήταν πάντα ο αφάνης ήρωας της οικογενειακής επιχείρησης. Έτσι η ενασχόλησή της με τον κλάδο των καυσίμων ήρθε μάλλον φυσιολογικά.

Η γνώση και η πείρα την βοήθησαν σημαντικά. Απέκτησε μεγάλη εμπειρία σε λογιστήρια ανωνύμων εταιριών και στο αντικείμενο της χονδρικής πώλησης, η οποία υποβλήθηκε από τις σπουδές της στην οργάνωση επιχειρήσεων και στο μάρκετινγκ. Η απασχόλησή της στο χώρο ενίσχυσε την ήδη μεγάλη της αυτοπεποίθηση.

Θεωρεί ότι βασικά στοιχεία της επαγγελματικής της επιτυχίας ήταν η αγάπη της για τον χώρο των καυσίμων, η ανάγκη της για αναγνώριση και η μεγάλη της επιθυμία για διάκριση. Πάντα ένοιωθε την ανάγκη να διαψεύσει όσους δεν πίστευαν σε αυτή λόγω του ότι είναι γυναίκα. Η τελειομανία της, το πείσμα και η υπερηφάνεια της αποδείχθηκαν σημαντικά εφόδια καθώς και το ότι οι αρχές της ήταν πάντα αδιαπραγμάτευτες. Θεωρεί ότι υπήρξε αρκετά τολμηρή και ενστικτώδης στη λήψη αποφάσεων στην επαγγελματική και προσωπική της ζωή και αυτό ήταν υπέρ της. Το γεγονός ότι άνθρωποι εκμεταλλεύτηκαν την εμπιστοσύνη και την ειλικρίνεια που τους έδειξε τη δίδαξε πολλά.

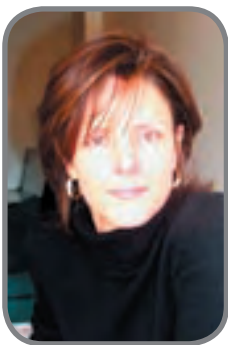
Αντιμέτωπη τη δυσπιστία στο φύλο και τις ικανότητές της με θάρρος, συνέπεια, επικοινωνία και υπομονή. Ένοιωσε τη δυσάρεστη εμπειρία της παραγκωνισής της στο συνδικαλιστικό φορέα του κλάδου που απασχολείται λόγω του φύλου της, ωστόσο θεωρεί ότι έχει συμβάλει πάρα πολύ στο να προτιμούνται πλέον γυναίκες εργαζόμενες στα πρατήρια υγρών καυσίμων στην πόλη που ζει.

Κάνει έναν καθημερινό μαραθώνιο προσπάθειας και διαχείρισης του χρόνου της για να ισορροπήσει τον ρόλο της μητέρας και της εργαζόμενης. Η καθημερινή της φόρτιση αντιμετωπίζεται με την υποστήριξη των δικών της ανθρώπων και τον καταμερισμό υπευθυνότητας σε αυτούς.

Θεωρεί τον εαυτό της πολύ αντάρκτη και γι' αυτό δεν ένοιωσε ποτέ την ανάγκη να ανατρέξει σε κάποιο φορέα δικτύωσης γυναικών. Εκφράζει όμως τη στήριξή της σε τέτοιους φορείς και την πίστη στα αποτελέσματά τους.

Συμβουλεύει τις νέες κοπέλες να πάρουν τη ζωή στα χέρια τους. Να έχουν ανοιχτό μυαλό και να εκφράζουν ανοιχτά τις επιθυμίες τους. Αν αγαπήσουν αυτό που κάνουν και επιμένουν στο στόχο τους θα επιτύχουν και σε αυτά που θεωρούσαν ακατόρθωτα. Τέλος, θα τους πρότεινε πριν αφοσιωθούν σε κάτι να πειραματιστούν πρώτα με αυτό καθώς η θεωρία είναι πολύ διαφορετική από την πράξη.

Θαυμάζει την Μελίνα Μερκούρη, την επαναστάτρια, την πρόσβειρα της δικαιοσύνης, την τολμηρή και ασυμβίβαστη γυναίκα, την επιτυχημένη στην τέχνη και την πολιτική με την αγάπη και τον σεβασμό που πάντα έδειχνε στον Άνθρωπο.



Paola Basso
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



The devil is in the details - and in garnering more male support

Paola Basso is an architect who specialises in designing environmentally friendly buildings, for both residential and commercial purposes.

"It's necessary that all the actors in a process adopt responsible behaviors in and for the atmosphere" - this, in a nutshell, is the slogan of her Padova-based "Satura work shop". Women must work twice as hard as men to get ahead, she says. In order to assert herself, a woman must be both highly energetic and stubborn. She believes governments need to respond better to obstacles confronted by women in all sectors of social and economic life.

Key turning points in Paola's career - and life - include choosing to follow three relevant courses at university and separating from her husband. Determination and patience are the secrets of her success, as well as self-confidence in her feminine ability to personally take care of all the tiny details that her work as an architect entails, with the kind of attention to detail that only a woman can have. She would suggest to young women seeking to establish themselves in her sector that they shed the atavistic sense of inferiority so common to many of their peers.

She herself has been helped and guided by many other women along the way. Those women who have obstructed her in some form have tended to occupy traditionally male roles. Her toughest challenge however has been in juggling work and family life, above all with a husband who was unwilling to compromise on behalf of her professional ambitions. But with her adult sons this has not been a problem. She would recommend architecture to girls if they can muster a lot of perseverance and exhibit great attention to detail.

Il successo è nei dettagli

La sua società si occupa di diffondere una cultura ecologica, costruendo edifici di ogni genere secondo criteri di benessere e sostenibilità ambientale. Paola Basso, architetto specializzato, ha sempre elaborato interventi ecosostenibili. È necessario, a suo parere, che tutti gli attori di un processo adottino comportamenti responsabili per l'ambiente nel quale sono inseriti. Questo, in estrema sintesi, lo slogan della sua "Satura work shop", con sede a Padova.

Nel suo percorso universitario, Paola si è accorta dei limiti dell'attuale sistema scolastico e, se non si fosse dedicata a questo lavoro, probabilmente sarebbe diventata avvocato. Nel mercato del lavoro attuale, una donna ha ancora bisogno di lavorare il doppio degli uomini per sperare di raggiungere risultati quantitativamente e qualitativamente comparabili. Una donna, per affermarsi, ha ancora bisogno di sfoderare tanta grinta e caparbia.

Bisogna, a suo parere, ripensare un'organizzazione della società in cui le donne non debbano battersi per raggiungere un'ipotetica parità, ma per far capire di essere diverse dagli uomini. Per contrastare i fattori di discriminazione e riequilibrare la presenza di uomini e donne nei diversi settori della vita sociale ed economica, è necessario incentivare servizi e politiche in grado di riconoscere e valorizzare le differenze di genere.

Tre diversi corsi di specializzazione; uno studio per conto proprio; la separazione dal marito: queste le tappe più significative della sua vita privata e professionale. La determinazione con la quale ha fissato i suoi obiettivi e la pazienza con cui li ha perseguiti costituiscono gli ingredienti della sua riuscita. Ma le vere chiavi del suo successo sono state la fiducia in se stessa e la capacità squisitamente femminile di curare i dettagli, di occuparsi di architettura con una sensibilità che solo le donne possono avere.

Le relazioni tra donne hanno giocato per Paola un ruolo importante. Dalle donne ha ricevuto aiuti preziosi quando, anziché difendersi da loro, ha saputo aprirsi ad esse. Le è capitato di incontrare ostruzionismo solo da parte di quelle donne che ricoprivano ruoli tradizionalmente maschili, con comportamenti che tendevano a svilire le loro peculiarità femminili, il loro essere donna.

Qualche volta la testardaggine e il non saper attendere il momento giusto hanno giocato a Paola brutti scherzi, che comunque le sono serviti da insegnamento. Ma l'ostacolo maggiore l'ha incontrato nella gestione congiunta dell'attività lavorativa e delle responsabilità familiari, con un marito che non sempre ha saputo apprezzare le sue ambizioni professionali.

Alle giovani che volessero intraprendere la sua stessa carriera, Paola consiglia di liberarsi dall'atavico senso di inferiorità nei confronti dei loro colleghi maschili. L'importante è impegnarsi con costanza e sapersi imporre.



Daniela Bresso
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Despite all the sacrifices and the prejudice, it was worth it

Daniela Bresso is a mechanical engineer who works in a family business that constructs industrial stamp parts and is involved in the stamping of plastics. Her company, based in the Italian province of Turin, is active internationally. She credits the good council of several senior figures in her field with helping her along the way.

Her studies, by contrast, were not that useful - too much theory, too little practice. She has not received much work-related guidance, moreover, from other women. But they have played a critical role in helping her develop determination, the ability to think critically and to pass independent judgement and in acquiring knowledge of foreign languages.

Women have little standing in most technical sectors and she has endured resistance and cultural stereotyping more than once. Such male chauvinist attitudes offended her initially, but now she is hardly bothered by them. In one instance, her brother received some correspondence with all kinds of fancy academic titles, even though he has never attended university. She, by contrast, received a letter lacking any academic title that was simply addressed "To the kind attention of Mrs...."

As an entrepreneur, she has also encountered difficulties with her heavy workload and the "compatibility of timetables." Despite all these sacrifices, she would not change a thing about her professional life. She would suggest entrepreneurial activity to young women, but warns that they will have to make sacrifices along the way.

Nonostante i sacrifici e le diffidenze, ce l'ha fatta!

Daniela Bresso è subentrata nell'azienda di famiglia che si occupa di costruzione di stampi e stampaggio di materie plastiche in provincia di Torino. Un'impresa con dieci dipendenti che lavora sia sul mercato nazionale che su quello internazionale. Lei, ingegnere meccanico, pur consapevole di quanto questo campo fosse ancora dominato dal "sesso forte", dopo due anni dal suo ingresso nell'impresa del padre ha capito che quella era la sua strada. Ha fatto la sua scelta in piena autonomia, senza subire alcuna pressione.

La scuola le ha impartito un preciso schema mentale, ma le vere competenze tecniche le ha maturate sul campo, attornata da persone esperte che le hanno fatto da mentori. Senza di loro, senza i preziosi consigli di chi l'esperienza l'ha maturata con gli anni, oggi non saprebbe nulla di tecnopolimeri. E forse starebbe dietro ai fornelli, a fare la casalinga! Gli studi non l'hanno aiutata molto sotto il profilo pratico. Troppa teoria, pochi tirocini. Questo il limite maggiore di un sistema scolastico ancora troppo basato sul nozionismo.

In azienda ha affrontato tante sfide, tra cui il conseguimento della certificazione, ma non si sente di aver raggiunto chissà quale obiettivo. È meglio parlare, piuttosto, di un obiettivo a metà, visto che la direzione aziendale vera e propria è ancora in mano al padre, e poche sono ancora le sue deleghe.

Nel conseguimento dei risultati non è stata aiutata da altre donne. Sono stati fondamentali invece la forza di volontà, la determinazione, la capacità di giudizio critico autonomo, l'ottima conoscenza delle lingue straniere. Per un po' si è dedicata al marketing e alla funzione commerciale. Ma ci è voluto poco per capire che quella non fosse la sua vocazione; era eccessivamente disponibile con clienti potenziali che, invece, finivano per sparire a stretto giro di posta.

Di stereotipi e resistenze culturali ne ha subito parecchi. Una donna continua a godere di poca credibilità, soprattutto in campi tecnici. Un esempio per tutti: in azienda la corrispondenza indirizzata al fratello di Daniela reca indicazioni di titoli come "Dott." o "Ing.", senza che lui abbia mai frequentato l'università. E a lei, con il suo bel diploma, solo lettere "alla cortese attenzione della Signora". Ma mentre agli esordi rimaneva un po' amareggiata per questi atteggiamenti maschilisti, ora riesce a non prendersela più di tanto.

Altre difficoltà sono state legate ai pesanti ritmi lavorativi e agli orari che, per un'imprenditrice, sono meno liberi che per una dipendente. Ma Daniela, pur avendo faticato per trovare un equilibrio, non cambierebbe nulla alla sua vita professionale e insiste sul concetto di "pari opportunità" nell'accesso al lavoro, a dispetto delle tante diffidenze che ancora sussistono.

Alle più giovani suggerisce questa attività imprenditoriale, a condizione che abbiano obiettivi chiari e voglia di sacrificarsi.



Maria Laura Massa
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Riding a wave of entrepreneurial bliss

Maria Laura dropped out of law school with only seven major exams still to go. But she has no big regrets. Her small business, aptly named 'Navigare', operates chartered pleasure crafts on the beautiful island of Sardinia in Italy's Cagliari province. The fact that this field is a traditional bastion of men has never bothered Maria Laura.

A certificate in classics and her legal studies have furnished her with a good general cultural foundation. She also stresses, however, that practical experience, including traineeships, be put on par with the theoretical world of academia. Such is the counsel she always gives young women: study hard, but above all go for experience in the field.

If she had not begun with the boats, perhaps she would have ended up as a lawyer. And she is highly satisfied with her working life, although she does not see herself as having achieved anything exceptional. Her view is that it is important to set oneself short-term goals, meet them, and then move on to new ideas. For example, she is thinking of branching out to work in collaboration with affiliated enterprises supplying the same service.

She has not been helped by any women's networks in the past - she ascribes her success exclusively to her persistence and the pleasure she takes in her work. Rather than big sacrifices, she has only had to make small compromises. She lives close to her company and her son is now grown up. Yet she always managed to find a healthy work-life balance. Given this good fortune, she would not change a thing in her career, and would recommend "the way of the sea" to any young woman seeking to ride one continuous wave of contentment.

Cavalcare con gioia l'onda imprenditoriale

Una maturità classica e poi l'università con diversi esami alla facoltà di Giurisprudenza. Ma sette esami prima della Laurea, Maria Laura Massa ha lasciato. E quando il marito ha abbandonato l'attività, lei non ha avuto dubbi: si è imbarcata -è proprio il caso di dirlo- in questa avventura prendendo in mano le redini della società.

Ha deciso in modo del tutto autonomo, senza subire alcun influsso né dalla famiglia, né dal contesto economico-sociale, né tantomeno dagli amici o dagli insegnanti. E non ha mai avuto rimpianti! La sua impresa si chiama "Navigare", è una piccola ditta individuale che noleggia imbarcazioni da diporto in provincia di Cagliari, nella bella isola della Sardegna. Il settore è per cultura/tradizione appannaggio degli uomini, ma Maria Laura non ha mai avuto alcun timore.

Oggi dichiara di non aver incontrato particolari barriere né all'ingresso in questo "mondo maschile", né nelle sue scelte quotidiane. L'essere donna non l'ha mai ostacolata, anche perché oggi per il "gentil sesso" è più facile non solo trovare lavoro, ma anche raggiungere ambiziosi risultati in campi che fino a qualche anno fa sembravano fuori portata.

La licenza classica e gli studi giuridici le hanno fornito buone basi di cultura generale, ma non certo quelle competenze tecniche che l'avrebbero invece aiutata in questo lavoro. Per questo, Maria Laura pensa che alla scuola e alla preparazione teorica vada sempre affiancata l'esperienza pratica con tirocini in azienda.

È questo il consiglio che Maria Laura si sente di dare alle più giovani: studiare molto, ma puntare soprattutto all'esperienza sul campo, per avvicinarsi alle reali problematiche del lavoro, sia autonomo che dipendente. Lei, se non avesse cominciato con le barche, forse avrebbe fatto l'avvocato.

Della sua vita lavorativa è decisamente soddisfatta, ma non pensa di aver ottenuto chissà cosa. Secondo lei bisogna prefiggersi obiettivi a breve termine e, una volta conquistati, ripartire con nuovi stimoli e idee. In questo momento, per esempio, sta pensando ad una scelta innovativa, al franchising, una collaborazione tra imprese affiliate che forniscono lo stesso servizio e che, in un mercato sempre più competitivo, mantengono la propria autonomia, conquistando una maggiore forza commerciale ed una diversa immagine promozionale. Maria Laura non è stata aiutata da alcuna rete di donne; la sua caparbietà, e soprattutto il piacere del lavoro, sono state le armi vincenti.

Come conciliare lavoro e famiglia, nodo cruciale per tutte le donne? Maria Laura è stata fortunata: non ha mai dovuto fare troppi sacrifici. Solo piccoli sforzi. Abita a due passi dall'azienda, e il figlio ormai è grande. È sempre riuscita a trovare l'equilibrio tra il tempo dedicato alla vita privata e quello richiesto dal proprio lavoro. Anche per questo motivo non cambierebbe la sua situazione professionale, e suggerisce alle ragazze che "la via del mare" può davvero dare una "marea" di soddisfazioni!



Maria Romano
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A woman must give more daily to demonstrate her "worth"

Maria Romano works for a company based in the southern Italian city of Bari as an adviser to everything from small enterprises to major financial institutions.

She holds a degree in political science and entered her chosen profession more or less accidentally. If she had not dedicated herself to the analysis of market and business plans, she would have perhaps worked in a research laboratory. But she has no regrets. A challenging phase of her career coincided with "the opening up of Europe", and the ensuing re-structuring in Italy.

Her determination to be exposed to new tasks has served her well in this context. Her strong sense of honesty and avoiding false appearances have also helped her along the way, as has a group of women engaged in defending equal opportunities.

Maria has come up against a lot of obstacles over annoying minor details. Such was the case when her second child was born, and her employers continued to impose a "male" schedule on her. Yet she has now found the right balance between the dual roles of motherhood and working woman, thanks to support from her family and more on-the-job flexibility, including part-time work.

Despite the difficulties she has faced, she would still recommend her job to young women. Hers is a dynamic field which allows for making contacts with a wide range of clients. But a woman must still give more daily in terms of both quality and quantity to demonstrate to others that she is "worth" as much as a man would be in the same position.

Una donna deve dare di più per dimostrare di essere alla pari

Maria Romano lavora in una società di consulenza finanziaria alle piccole imprese, con sede a Bari, nel Sud-Italia. È laureata in Scienze Politiche e ha debuttato in questo settore che è stato per lungo tempo fortemente maschile, e che ancora oggi guarda alle professionalità femminili con occhio critico. Per la sua decisione non ha subito pressioni di alcun tipo, né dall'ambiente esterno, né dalla famiglia. Ha fatto tutto da sola e non ha mai avuto tentennamenti o rimpianti. Pensa, però, che la sua decisione peggiore sia stata quella di non allargare la clientela a committenti pubblici ed istituzionali.

Il percorso scolastico l'ha aiutata e le ha fornito un bagaglio di nozioni tecniche adeguato e ben spendibile. Se non si fosse dedicata ad analisi di mercato e "business plan", avrebbe voluto lavorare in un laboratorio di ricerca, o comunque in ambiti scientifico/tecnologici. Sul sistema scolastico ripone molta fiducia, perché pensa che sia la scuola che per prima deve educare alla valorizzazione della cultura di genere. Uomini e donne non sono uguali, e quindi è fondamentale tenere conto delle loro naturali differenze e reciprocità.

Un momento importante e al contempo difficile della sua carriera ha coinciso con "l'apertura all'Europa", con l'avvio di progettazioni ed erogazione di servizi con i fondi strutturali dell'UE. Un aggiornamento ed una riqualificazione professionale indispensabili, soprattutto per chi lavora in aree disagiate come il Mezzogiorno d'Italia. Questa sfida è stata vinta soprattutto grazie alla sua determinazione, alla sua voglia di cimentarsi sempre con cose nuove, di percorrere strade sconosciute. Ulteriore fattore di successo è stato un gruppo di donne impegnate a difendere le pari opportunità che hanno creduto in lei e l'hanno fortemente sostenuta.

Maria preferisce parlare di obiettivi raggiunti a metà. Una come lei pensa in grande e non è mai paga di quel che ottiene. Professionalmente avrebbe voluto crescere di più, ma le piccole dimensioni del suo ambiente di lavoro non gliel'hanno permesso.

Degli ostacoli li ha incontrati soprattutto dopo la nascita del secondo figlio, quando i datori di lavoro hanno continuato a chiederle impegni e orari "maschili", rendendole difficile il compito di conciliare i ruoli di dipendente e di mamma. Ma ora Maria ha trovato un buon equilibrio, grazie a tanta collaborazione in famiglia e alla flessibilità del lavoro a tempo parziale.

Anche se per trovare lavoro in questo campo rimangono le stesse difficoltà dei suoi inizi, Maria si sente di suggerirlo alle più giovani. È un settore dinamico, in continua evoluzione, che permette assidue relazioni con il mondo esterno. Non bisogna dimenticare tuttavia che una donna, per dimostrare di valere quanto un collega uomo, ogni giorno deve impegnarsi a dare di più, in quantità e qualità.



Barbara Nusca
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Making crucial communicative links in a male-dominated sector

Barbara Nusca oversees area organizational relations for the ANCE, Italy's principal builder's association, covering residential, commercial and industrial buildings. She organizes conventions and workshops in a sector renowned for being saturated with male chauvinism.

Barbara, who dropped out of law school before completing her degree, has always been a big fan of communication and would probably have some kind of other public relations had she not entered the construction sector. Her strong points include her energy and her stubbornness.

Her biggest obstacle has been how men perceive women. They are too often dismissed as "objects of distraction", rather than as resources to be tapped to maximise business efficiency. Even if it is easier today than in the past for women entering the job market, sacrifices must still be made.

Still, she would recommend her job to young women just starting out in the workforce. She would advise them to be patient and to do some volunteer work initially. Young women must also believe in themselves and must have as role models other women who manage public relations on their own, while also having taken on board recommendations from advisers and garnering extensive freelance experience. Many women have also succeeded recently in managing their many roles better thanks to more flexible schedules.

La comunicazione cruciale in un settore maschile

Barbara Nusca si occupa dell'area rapporti organizzativi dell'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili), associazione di categoria che rappresenta a livello nazionale gli imprenditori privati di ogni dimensione e forma giuridica, operanti nei settori delle opere pubbliche e dell'edilizia. Barbara organizza convegni e seminari sul territorio finalizzati ad evidenziare le problematiche della categoria, le prospettive e gli scenari di mercato di un settore dove è ancora molto diffuso il maschilismo.

Gli studi giuridici non completati (ha lasciato l'università prima della Laurea in Giurisprudenza) non sono stati determinanti né per la sua scelta lavorativa, né per la sua attività di tutti i giorni. È sempre stata un'appassionata di comunicazione e se non avesse lavorato in questo campo si sarebbe occupata di pubblicità.

La sua decisione è stata presa in modo del tutto autonomo, e i suoi successi, grandi o piccoli che siano, li deve esclusivamente alle sue caratteristiche personali, alla sua forza, alla sua caparbia determinazione; mentre nessuna parte vi hanno avuto altre donne, rivelatesi -nel caso di Barbara- poco propense a collaborare, se non addirittura diffidenti o ostili. La sua peggiore scelta lavorativa è stata quella di voler fare un po' di tutto, svolgendo anche mansioni che esulavano dalle sue specifiche competenze.

Con l'esperienza ha sviluppato l'attitudine a relazionarsi con gli altri, a lavorare in gruppo, ad ascoltare. È per questo ruolo fondamentale della pratica sul campo che Barbara immagina una scuola più vicina al mondo del lavoro, e che riservi uno spazio crescente ai tirocini in azienda.

Il maggiore ostacolo incontrato nel suo sviluppo professionale è stato indubbiamente la burocrazia. Ma un altro scoglio è stata la percezione che gli uomini hanno delle donne nel mondo del lavoro, nel settore edile in particolare. Esse sono ancora viste come potenziali fattori di deviazione dagli obiettivi, anziché come risorse per l'efficienza aziendale.

Per rimuovere questi stereotipi è indispensabile dar fiducia alle donne, far loro recuperare credibilità. Anche se oggi entrare nel mondo del lavoro è più facile rispetto a qualche tempo fa, i sacrifici da compiere non sono pochi. Bisogna riuscire ad organizzarsi la vita con orari precisi, divisi tra mille impegni. Barbara non sempre è riuscita in questo compito, finendo per trascurare la famiglia, proprio la dimensione alla quale teneva di più.

Alle ragazze suggerisce il suo stesso lavoro, anche se è importante introdurre novità, puntare all'aggiornamento. Alle più giovani consiglia di imparare a proporsi, credendo in se stesse e prendendo a modello altre donne che si occupano di pubbliche relazioni, magari con modalità da consulente, da free lance. Donne, insomma, che sono riuscite a gestire al meglio il loro ruolo grazie anche ad orari più flessibili.



Claudia Zadro
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



To float in the sea of computer science

Claudia Zadro is in charge of business relations for and the management of an informatics company formed by six male and four female computer programmers. She lives in Imperia, a small seaside city, where she graduated from the local Nautical School.

Her studies helped hone her logical thinking skills and helped her adapt to different working environments, as most of her fellow students were male.

She has not felt disadvantaged in her career as a woman, but knows that many companies still expect consultants to be male. She takes a step-by-step approach to life and work, where she aims for specific objectives and sets new ones once these have been attained. Her optimism and her conviction that working in a group is a winning strategy are among her best qualities.

She has always believed in a mutual exchange of ideas between men and women in the workplace. This is the reason why associations formed exclusively by women have never made an impact on her professional life. Combining work and family life has been more important to her, and she advises young women to work on their own, even if the labour market demands flexibility and offers fewer and fewer job opportunities.

In a society where men are still favoured because they do not bear children, she is married with three children and divides her time between family and work. It is a balance which reflects her inner balance, an aptitude which has always given her the strength to face her business commitments and to reach her goals. No man or woman has ever served as her role model - she has just always been herself.

"Galleggiare" nel mare dell'informatica

È responsabile amministrativa-commerciale per una società che progetta software e pacchetti informatici, e presso la quale lavorano sei uomini e quattro donne. Claudia Zadro è di Imperia, città ligure sul mare. Ha studiato in un istituto nautico, ma poi ha preso tutt'altra strada. Tuttavia quella scuola, frequentata da soli uomini, è stata fondamentale per il suo percorso, non per le competenze tecniche acquisite, ma perché l'ha educata a lavorare in ambienti tipicamente maschili, ad una vita di responsabilità. La sua scelta è stata in parte condizionata dalla famiglia e se non avesse lavorato nella tecnologia, avrebbe fatto l'insegnante di matematica. Ma non ha mai vacillato, mai pensato di tornare indietro, tanto è soddisfatta di quello che ha ottenuto.

Non pensa di aver incontrato nel lavoro particolari difficoltà per il fatto di essere donna, anche se nel suo campo le imprese si aspettano ancora che i consulenti siano uomini. Claudia ha lavorato continuamente per piccoli obiettivi, e -una volta raggiunti- ne ha fissati di nuovi, perché crede che la vita sia fatta sempre a tappe.

Tra i fattori vincenti: il suo forte ottimismo, la sua totale fiducia nelle persone, nella collaborazione proficua tra donne e uomini, nel lavoro di gruppo. Le reti di donne non hanno mai avuto un'importanza decisiva per lei che ha sempre creduto in gruppi misti in cui uomini e donne siano portatori delle loro "diversità di genere", in un'ottica di complementarità. Il vero fattore del suo successo è stato quello di essere riuscita a coniugare lavoro e amore, vita professionale e vita familiare.

È per questa possibilità di costruire e mantenere un proprio spazio extralavorativo, che oggi si sente di suggerire alle giovani la sua stessa professione. Dare consigli è difficile in un mercato del lavoro che ricerca la flessibilità, ma che offre sempre minori opportunità occupazionali. Comunque, alle più giovani raccomanda di pensare alla scuola come ad una palestra dove imparare ad usare la testa, e suggerisce di investire nell'educazione per un cambiamento di cultura. Il percorso di studi non obbliga necessariamente a lavorare sempre nello stesso settore. Sono piuttosto le inclinazioni e le caratteristiche personali, le scelte di vita, a tracciare la strada.

In una società che, a parità di condizioni, preferisce ancora gli uomini perché non fanno figli; che ha nei confronti delle donne minori aspettative sul piano logico, Claudia -sposata e con tre figlie- impegna con responsabilità e serenità il suo tempo tra casa e lavoro. Questo equilibrio organizzativo -trovato abbastanza facilmente- riflette un equilibrio interiore che le ha sempre dato la forza di affrontare con caparbia gli impegni professionali, e di raggiungere importanti traguardi nella sua carriera. Non si è mai ispirata ad alcun modello né maschile né femminile. È sempre stata semplicemente se stessa.



Katja Grimm
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A born leader with a mechanical mind

Everything started with her Grandpa's village forge in 1933. Her father subsequently expanded this small company by manufacturing specialized constructions for big machinery. Katja Grimm played in the workshops as a child. To her it was obvious that she would take over the family business.

To ensure that she was suited to the job, she trained as an industrial mechanic with Airbus. Later she studied business administration and engineering at the University of Applied Science in Wilhelmshaven. She was gradually integrated by her father into the company so this was not a big problem, although many workers knew her when she was still wearing nappies. For the past three years she has been acting managing director, along with her father.

Katja is married, has a three-year-old daughter and is expecting twins. Balancing family and career has been no problem for her. Her mother also works for the family firm and helps look after the little girl, who will soon be attending one of the many kindergartens in the area. Katja admires her mother, who is a role model to her due to excellent ability to deal and communicate with people.

To be accepted as a female boss you have to master your basics. "Of course they will test you at first." Katja would like to encourage more girls to be interested in technical professions. She would recommend that small groups of students visit a company and get acquainted with the technology and production there.

She does not believe in separating boys and girls during education and training. "If you want to gain a leading position, you have to learn sooner or later to cope with the other gender." This is also why she prefers networks which are open to men and women. In her experience, you get more information and make more useful contacts there.

Katja Grimm, Grimm Maschinenfabrik Nordloh

Angefangen hat alles mit einer Dorfschmiede, die der Opa von Kaja Grimm 1933 in dem kleinen Ort Nordloh gründete. Das 2-Mann-Unternehmen entwickelte sich unter ihrem Vater zu einem Unternehmen für Maschinenbau. Katja Grimm wuchs praktisch damit auf, spielte als Kind in der Werkstatt und arbeitete später als Schülerin in den Ferien mit. So wuchs bei ihr der Wunsch, später selbst das Familienunternehmen zu übernehmen.

Um sicher zu gehen, dass sie wirklich für das Handwerkliche geeignet ist, absolvierte sie erfolgreich eine Ausbildung als Industriemechanikerin, und schloss dann ein Studium zur Wirtschaftsingenieurin an, um zusätzlich Einblick in die kaufmännischen Grundlagen zu bekommen. Berufliche Erfahrungen sammelte sie außerhalb ihrer engeren Heimat in Süddeutschland.

Sie kehrte zurück, um fließend als Nachfolgerin ihres Vaters in das Unternehmen einzusteigen. Probleme damit, dass viele der Mitarbeiter sie noch "mit Windeln" kannten, hatte sie nicht. "Natürlich wurde ich am Anfang getestet, aber mit einem soliden Grundwissen setzt sich auch eine Frau durch." Seit 3 Jahren ist sie Geschäftsführerin. Ihr Vater unterstützte sie von Anfang an und arbeitet auch noch heute im Unternehmen. "Er hatte keine Vorbehalte gegenüber meinen handwerklichen Ambitionen, sorgte sich aber darum, ob die Belastungen, die durch die Führung eines Unternehmens auf einen zukommen, nicht zu viel sind."

Frau Grimm ist verheiratet, Mutter einer 3-jährigen Tochter und erwartet Zwillinge. Die Doppelrolle, die durch Familie und Unternehmen entsteht, bewältigt sie auch durch die Unterstützung der Familie, insbesondere der Mutter, die ebenfalls im Unternehmen arbeitet. Hinzu kommt ein fast einzigartiges Betreuungsnetzwerk in der Umgebung.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war für Frau Grimm nie etwas Besonderes. Es ist eine der Eigenschaften, die sie bei ihrer Mutter beobachtete und übernahm. Dies, wie auch deren Art mit Menschen umzugehen sind Dinge, die sie an ihr bewundert.

In einem eher persönlichen und kommunikativen Führungsstil sieht sie auch ihre Stärken. Sie kann junge Frauen nur darin bestärken, in technische Berufe zu gehen. Schnuppertage in Unternehmen, aber mit kleinen Gruppen, sollten stärker angeboten werden. Gar nichts aber hält Frau Grimm davon, Jungen und Mädchen während der Ausbildung zu trennen. "Wer eine Führungsposition anstrebt, muss sich früher oder später mit dem anderen Geschlecht auseinandersetzen."

Die Nutzung von Netzwerken hält sie für sehr wichtig, aber auch da geht ihre Präferenz zu solchen, die Männern und Frauen offen stehen. Wichtige Kontakte werden ihrer Erfahrung nach eher dort geknüpft.



Renate Munder
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Women need to toughen up, but are better at dealing with customers

"A heavy load in good hands" is the motto of Megalift, a business Renate Munder started out of an insolvent company that loans salvage cranes to other companies. Renate was one of six employees who lost their jobs when Megalift's predecessor went bust, but she did not consider the risk of starting up her own business too high. She also told her employees – all men – that she would run a tight ship. Renate considers herself to be self-confident and stubborn, which has helped her a lot. She thinks that women tend to be 'everybody's darling' and that they are not tough enough when dealing with banks or other authorities. But women are at an advantage when dealing with customers because they have a more personable way of communicating.

Renate began her career as a commercial clerk with a focus on sales. But she always was more interested in technical matters, probably because as a child she had to fix her bicycle and other 'gadgets' by herself. She subsequently worked for a construction company where she was the only female employee.

Although she has no children she can't see any reason why she wouldn't carry on working if she did. But there are too few child-care facilities in Germany where one could leave small children during working time.

Networking is especially important to her for women in the technical professions to exchange views. She has organized a network with three other women where they assist each other in acquisition and other matters of daily life.

Frau Renate Munder, Geschäftsführerin der Megalift GmbH.

"Schwere Last in guten Händen" ist das Motto der Megalift GmbH aus Delmenhorst. Eine der beiden Geschäftsführer ist Frau Renate Munder, die mit 9 Mitarbeitern – alles Männer – seit 2002 dieses Unternehmen betreibt. Hervorgegangen ist die Megalift GmbH aus einem in Insolvenz geratenen Unternehmen, bei dem sowohl Frau Munder als auch 5 weitere Mitarbeiter beschäftigt waren. Mit vereinten Kräften und ohne Bankdarlehen gelang es, Fuß zu fassen und erfolgreich zu bestehen. Der Schlüssel zum Erfolg war, dass Frau Munder die Fehler kannte, die zum Niedergang des Vorgängerunternehmens geführt hatten und ihre Penetranz, die laut ihrer Aussage zu ihren besonderen persönlichen Eigenschaften zählt. Sich kompetent und selbstbewusst durchzusetzen, gegenüber Mitarbeitern und Banken oder Behörden gehört dazu und nicht everybody's darling sein zu wollen. Das war auch der Rat einer erfahrenen Frau zu Anfang ihrer Selbständigkeit. Das größte Hindernis beim Aufbau ihrer neuen Existenz stellten die Banken dar. Aber auch hier halfen ihr ihre Ausdauer und Beharrlichkeit, zumal fachlich keine Argumente gegen sie und ihr Vorhaben standen. "Wir wollten nur ein Konto eröffnen, Kredite brauchten wir keine." Im Umgang mit Kunden bemerkt sie bei sich eine mehr persönliche Note im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen, wodurch Verhandlungen ihrer Meinung nach oft einfacher gestaltet werden. Sie glaubt, dass Frauen diplomatischer und verbindlicher vorgehen und dadurch einen Vorteil haben.

Frau Munder absolvierte eine kaufmännische Lehre, interessierte sich aber immer mehr für die Abläufe im Betrieb und strebte eine Tätigkeit im Verkauf an. Erfahrungen, die sie in einem Unternehmen der Baubranche sammeln konnte, halfen ihr. "Ich war immer die einzige Frau unter Männern." Ihr Interesse an technischen Dingen führt sie auf ihre Kindheit im ländlichen Raum zurück. "Wir mussten unsere Fahrräder selbst reparieren und auch mal bei kleineren Bauleistungen zu Hause mit anpacken". Interessanterweise wandten sich ihre beiden Brüder eher musischen Fächern zu, während ihre Schwester als Orthopädiemeisterin ebenfalls technisch orientiert ist.

Mädchen und junge Frauen sollten viel mehr den Mut haben, sich auch für technische Berufe zu interessieren, meint Frau Munder. Aktionen wie den Girl's Day begrüßt sie. Allerdings sollten die Mädchen in der Schule besser darauf vorbereitet werden, was sie an diesem Tag erwartet. Obwohl sie selbst keine Kinder hat, sieht sie keine Probleme bei ihrer Tätigkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Allerdings müssten die Betreuungsmöglichkeiten für kleine Kinder in Deutschland besser werden.

Netzwerke, speziell für Frauen in technischen Branchen hält Frau Munder für sehr wichtig. Sie selbst trifft sich regelmäßig mit 3 anderen technisch orientierten Unternehmerinnen, um sich auszutauschen und sich bei der Akquisition gegenseitig zu unterstützen.



Claudia Rohde
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Iron lady – a woman passionate about metalwork

Claudia Rohde initially trained to be a medical assistant but soon turned to metalwork and became a mechanic. She got her first job due to a misunderstanding: her deep voice led her prospective employers to believe she was a man – but because of her excellent reports they could not refuse her.

And so she began her career at a company that manufactured customized filter systems, where she became 'the link' between the engineers in the design office and the production workers due to her ability to analyze and solve complex problems.

Juggling an ever increasing workload that included lots of overtime with caring for her child was not always easy. So she decided to start her own business offering maintenance services, including the cleaning of buildings and their premises, to companies and to private citizens. Today she has two employees. She is recommended by her customers so that she does not have to invest much in promoting her services. Best of all, being an entrepreneur allows her to manage her time to suit her family. "Essentials like bookkeeping can easily be done late at night," she says.

She is a member of a women's entrepreneurs' network which she says has helped her a lot. In her opinion girls should get more guidance from their teachers when it comes to finding out about 'male' professions. However, she believes that the root of the problem is a widespread lack of knowledge about such subjects among teachers and career counsellors themselves.

Mobil-Service Claudia Rohde, Wüstring

Seit 2001 betreibt Frau Claudia Rohde in Wüstring einen Mobil-Service rund ums Haus. Mit 2 weiteren Mitarbeitern bietet sie Hausmeisterdienste, Reinigung und Instandhaltung an. Ihr Interesse an handwerklichen Dingen wurde in ihrer Kindheit durch den Beruf ihres Vaters geweckt. Er war Ingenieur bei einer Wohnungsbaugesellschaft in Göttingen. Allerdings war er der Meinung, dass Handwerksberufe nichts für Mädchen sind. So lernte Claudia Rohde zunächst Arzthelferin. Sie wandte sich aber bald ihren eigentlichen Interessen zu und absolvierte einen Lehrgang im Bereich Metallverarbeitung und anschließend eine Umschulung zum Betriebsschlosser. Bei einem Praktikum in einem Landeskrankenhaus lernte sie die Vielseitigkeit dieses Berufs kennen und entdeckte auch ihre Fähigkeit, schnell komplexe Zusammenhänge zu erkennen und so Probleme zu lösen. Ein Zufall, ihre relativ tiefe Stimme am Telefon, brachte ihr dann die Anstellung; Eigentlich hatte man als Bewerber einen Mann erwartet, konnte aber nicht über die exzellenten Abschlusszeugnisse hinweg sehen. Insgesamt 12 Jahre arbeitete sie bei diesem Unternehmen, das Filteranlagen als Sondermaschinen herstellte. Wieder kam ihr ihre schnelle Auffassungsgabe und hohe Flexibilität zu Gute und sie wurde schließlich als Konstrukteurin das Bindeglied zwischen Kunden und Produktion. Auch ihren Mann lernte sie hier kennen.

Die Entscheidung zur Selbstständigkeit fiel für Claudia Rohde, als der Druck im Unternehmen immer größer wurde und sie zunehmend weniger Zeit für ihre damals 10-jährige Tochter fand. "Als selbstständige Unternehmerin kann ich mir meine Zeit selbst nach meinen Bedürfnissen einteilen. Gegebenenfalls kann die Buchführung auch spät abends gemacht werden". Auch mit ihren Mitarbeiterinnen arrangiert sie sich so, dass Familie und Beruf auf einander abgestimmt werden. Ihre Tochter ist heute 15 Jahre alt und zeigt auch bereits Neigung für mehr praktische Tätigkeiten. Hier wünscht sich Frau Rohde allerdings mehr Anleitung und Initiative von Seiten der Schule. Die Lehrer besitzen ihrer Erfahrung nach ungenügende Kenntnisse über moderne Berufe und können so die Schüler nicht bei der Wahl der Ausbildungsstellen unterstützen.

Ihr kleines Unternehmen wächst und lebt von der Mundpropaganda, durch die sie ihre Kunden erhält. Als Basis für ihren Erfolg sieht Frau Rohde auch ihre offene und persönliche Art, mit der sie sowohl Kunden als auch Mitarbeitern begegnet. Vertrauen ist gerade bei ihrer Dienstleistung ein wichtiger Faktor.

Auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit wurde sie von dem Frauennetzwerk EFA, Existenzgründung für Frauen, in Oldenburg unterstützt. Deren Koordinatorin, Frau Dehoff-Zuch, ist auch die Frau, die Claudia Rohde besonders bewundert. Das Netzwerk war besonders wichtig, um ihr den Weg von der Arbeitnehmerin zur Unternehmerin zu erleichtern. "Man muss lernen, auch harte Entscheidungen zu fällen, z.B. sich von einem Mitarbeiter zu trennen."



Christa Hülsebus-Wagner
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



Soft skills make successful female managers stand out

According to Christa Hülsebus-Wagner, the only planning in her career was the decision not to become a teacher. Otherwise everything just happened.

She completed her PhD in politics and German and was appointed assistant editor with the Verlag Kommunikation & Wirtschaft (K & W), a publishing house in Oldenburg that is a branch of a major Hanover-based publishing group. Soon she was promoted to editor and then became the first female managing director in this company in 1995.

The reason for her successful career is simple: She believes that it is her very personal way of dealing with staff. "I never use my elbows. I think I have a fine antennae for the feelings and moods of other people," she says. How well the employees are feeling within the company is illustrated by an exceptionally low level of sick leave. She believes that these soft skills are typical of female managers, and that they are one of their main assets.

In her opinion, young women should have for more opportunities to lead both a fulfilling personal and professional life. Her company, for instance, is exploring ways of offering child-care facilities. On the other hand she reckons that in Germany there is still the perception that a woman who returns to work shortly after having a baby is not a "real mother". Christa suggests that there has to be a general change in our society. Although she has no children of her own she believes that being an editor makes it very easy to work from home or part-time if the family situation so requires.

Dr. Christa Hülsebus-Wagner, Kommunikation & Wirtschaft, Oldenburg

Der Verlag Kommunikation & Wirtschaft (K & W) in Oldenburg gehört zur Schlüterschen Verlagsanstalt in Hannover. Seit 1995 ist Frau Dr. Hülsebus-Wagner Geschäftsführerin der Oldenburger Niederlassung. Damit war sie die 1. Frau in der Geschäftsführung. Angefangen hat alles durch den Entschluss, auf keinen Fall Lehrerin zu werden. Nach dem Studium der Germanistik, Politikwissenschaft und Geschichte in Aachen kam sie aus persönlichen Gründen nach Bad Zwischenahn. Da die Berufsausübung immer zu ihren Zielen gehörte, antwortete sie auf eine Anzeige, mit der eine Redakteurin bei K & W gesucht wurde. So wurde sie Redaktionsassistentin für den Buchbereich des Verlags. "Eine eigentliche Karriereplanung hatte ich nie," sagt sie. Auch ihre Ernennung zur Geschäftsführerin erfolgte ohne ihr aktives Zutun: Ihr Vorgänger fiel krankheitsbedingt aus. So wurde sie die 1. Frau, die bei der Schlüterschen Verlagsanstalt Procura erhielt und dann die 1. Geschäftsführerin. Heute hat sie Verstärkung: in Hannover ist eine Frau Geschäftsführerin der Druckerei, eine reine Männerwelt.

Natürlich aber kam ihr Erfolg nicht von ungefähr. Frau Dr. Hülsebus-Wagner führt ihre persönliche Art, mit den Menschen umzugehen als ihren Erfolgsfaktor an. "Ich bin kein Ellenbogentyp." Sie hat eine gute Wahrnehmungsgabe für die persönlichen Verhältnisse ihrer Mitarbeiter. Wie zufrieden alle Beschäftigten sind und wie wohl sie sich in ihrem Arbeitsumfeld fühlen, schlägt sich in dem äußerst niedrigen Krankenstand nieder. In diesen soft skills sieht sie auch die Stärken von weiblichen Führungskräften. Ihrem verbindlichen Führungsstil schreibt sie es auch zu, dass eventuelle Vorbehalte seitens männlicher Kollegen schnell ausgeräumt werden konnten.

Frauen sollten viel mehr die Möglichkeit zur beruflichen Karriere erhalten. Hierbei sieht sie heutzutage vor allem auch gesellschaftliche Vorbehalte. "Frauen, die sich dafür entscheiden, schnell nach der Geburt des Kindes wieder in den Beruf zurückzukehren werden schnell als Rabenmütter stigmatisiert." Junge Mädchen sollten viel stärker ermutigt werden, ihren Neigungen zu folgen, wenn sie sich für eine berufliche Laufbahn entscheiden. Allerdings gibt es in Deutschland immer noch zu wenige Betreuungseinrichtungen für Kinder. Und sie stellt die Frage, ob nicht an Stelle der Zahlung von Kindergeld lieber die Errichtung von Kindertagesstätten und Horten von staatlicher Seite gefördert werden sollte. K & W ist gerade dabei, für Kinder von Mitarbeitern Betreuungseinrichtungen zu schaffen, in Zusammenarbeit mit örtlichen Kindergärten. Sie selbst hat keine Kinder, eine grundsätzliche Entscheidung, gleichwohl wäre Familie und Beruf in ihrem Fall vereinbar gewesen. "Redakteurinnen können sehr gut von zu Hause aus arbeiten, auch stundenweise." Aktionen, wie der Girl's Day sind gute Gelegenheiten, junge Mädchen für Berufe abseits der ausgetretenen Pfade zu begeistern.



Elke Meyer
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A successful career in human resources management

Elke Meyer's career spans a wide arc from training to be a cook all the way up to an appointment as a managing director for marketing and personnel with Hagola in the small town of Goldenstedt. The skills and experience she gained from her time as managing director of personnel with Mövenpick.

After her studies of business administration she started a trainee programme with Mövenpick, where she soon succeeded her female boss as a managing director of personnel when she was just 25 years old. "In the gastronomy sector, equal opportunities are already much more common," she says. Four years later Hagola GmbH, located in her native town, expanded and she was offered the personnel department.

In 1999 she became managing director. "It was a tough time then, as we had a substantial reduction in staff," she recalls. But due to her competence and by creating confidence she managed to help everyone through these critical times. Many of the staff members she still knows from her school days, so in her mind it is important not to become too much of a buddy. To hold an honorary office, like being appointed a judge within a labour court, also helps to create confidence and build respect among colleagues.

Elke feels that students are not prepared well enough for real life situations. For instance, they are very interested in business administration and human resources, but they do not realize what the negative aspects of the real job actually are, like having to dismiss or admonish staff. When it comes to choosing a profession, young people are often influenced by their parents instead of following their own preferences. In her opinion, one should no longer differentiate at all between professions more suitable for women or for men.

Elke Meyer, HAGOLA GmbH & Co. KG

Der Berufsweg von Frau Meyer ist ein weiter Bogen von der Köchin aus dem kleinen Ort Goldenstedt, über ein BWL-Studium mit Schwerpunkt Marketing und Personalwesen, zur 2. Direktorin eines Mövenpick-Hotels in Essen, zurück nach Goldenstedt als kaufmännische Geschäftsführerin der HAGOLA GmbH & Co. KG. Der Aufstieg zur Personalleiterin für 250 Mitarbeiter bei Mövenpick geschah schnell. "In der Gastronomie ist die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau schon sehr weit fortgeschritten." So konnte es geschehen, dass sie nach einem Traineeprogramm 2 Monate nach Beginn der Einarbeitungszeit die Nachfolge ihrer damaligen Chefin antreten konnte. Elke Meyer war gerade 25 Jahre alt. 4 Jahre später expandierte die an ihrem Heimatort ansässige Firma Hagola, die Einrichtungen, z.B. Theken und Kühlanlagen für die Gastronomie produziert, so, dass sich für sie dort eine Anstellungsmöglichkeit ergab. Sie erhielt zunächst die Personalleitung; 1999 wurde sie kaufmännische Geschäftsführerin. 1993 waren turbulente Zeiten: Personalentlassungen standen an. Hier lernte sie, dass mit fachlicher Kompetenz und konsequentem Vorgehen auch solche Hürden gemeistert werden können. "Wichtig ist, dass eine Vertrauensbasis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter aufgebaut wird." Viele der Mitarbeiter sind in ihrer Altersgruppe und sie kennt sie zum Teil noch aus der Schulzeit. Hier heißt es, die notwendige Distanz zu wahren. Die ersten 5 Jahre waren hart, die folgenden 5 Jahre waren zur Vertrauensbildung und nun, im 13. Jahr, läuft es gut. Wichtig für ihre Arbeit findet Elke Meyer auch ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin beim Arbeitsgericht. Diese Wertschätzung, die sie außerhalb der Firma erfährt, schafft auch bei den Mitarbeitern Vertrauen.

Kinder hat sie keine, aber sie ist überzeugt, dass sie auch mit Familie ihren Berufsweg verfolgt hätte. Voraussetzung für sie ist aber, dass die Betreuung gesichert ist. In ihrem Fall wäre dies kein Problem, da Familie und Freundeskreis in der Nähe zur Verfügung stünden.

Ihre Erfahrung ist, dass die Hochschulen ihre Absolventen nicht ausreichend auf die Realität in der Arbeitswelt vorbereiten. "Personalwesen interessiert viele Studenten, aber sie erfahren nichts über die unangenehmen Seiten, wie z.B. Kündigungen, Abmahnungen etc. Die menschliche Komponente hierbei wird nicht vermittelt." Praktische Erfahrungen, z.B. Besuche beim Arbeitsgericht, sollten viel stärker einbezogen werden. Jungen Leuten rät sie bei der Berufswahl sich mehr an ihren eigenen Wünschen zu orientieren. Der Einfluss der Eltern ist oft immer noch zu stark und wirkt oft auch entgegen den Neigungen der Kinder. Andererseits sollte der Ehrgeiz gefördert werden, ein eigenständiges Leben führen zu können. Die Trennung in typische Frauen- und Männerberufe ist nach Meinung von Frau Meyer heute nicht mehr relevant. Jeder und jede kann und soll die gleichen Chancen erhalten.



Christina Wilbrink
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A bright idea women should emulate

Christina Wilbrink completed higher general secondary education and one year of university. After she became pregnant with her son, she stayed at home to care for him. Yet her curiosity was piqued by a newspaper advertisement calling for women to apply to train and work in electrical installation and construction. So she received an education in electric installation, which she followed up later on with management training as well.

Her decision to choose something so technical goes all the way back to her interest in such things as a child, although this interest was not stimulated or fostered during high school. Her training as an electrician included a highly practical part, with real work in a real company, as well as a big chunk of theoretical training. But Christina is convinced of the fact that a great deal has to be learned in the working environment.

Looking back, she says she would have rather chosen a technical education right out of high school. But this was not encouraged in at all. She believes that educational, vocational and career counseling systems should adapt to support women entering a wider range of fields, including traditionally 'male dominated' sectors. They could start by getting young girls interested in technology and give them a good theoretical foundation.

Christina has participated for some time in women's networks, but this has not provided her with business contacts with people working in her field. For other women, she suggests, these networks would surely be of greater importance.

Een schitterend idee dat navolging door veel meer vrouwen verdient

Mevrouw Wilbrink heeft zich opgewerkt van monteur tot werkvoorbereider/adviseur in de bouw/ installatietechniek. Haar werksector is een mannenwereld.

Ze had 1 jaar universiteit gedaan toen ze zwanger raakte van haar zoon en thuisgebleven is om voor hem te zorgen. Via een advertentie waar vrouwen in de installatietechniek en bouw gevraagd werden heeft ze zich geschoold in de installatietechniek, aangevuld met een managementopleiding. Ze heeft altijd interesse in techniek gehad.

Haar opleiding in de installatietechniek bestond uit theorie en een praktijk met een stage. Behalve een goede theoretische ondergrond is het volgens haar belangrijk veel praktijkervaring op te doen. Van groot belang voor haar huidige succes is een positieve instelling en het aanpakken van problemen wanneer nodig. Ze heeft geleerd met mensen om te gaan en diplomatiek te zijn. De keuze om adviseur te worden is voor haar een goede beslissing geweest die haar heeft geholpen om zich binnen de sector te ontwikkelen.

Ze heeft geleerd dat je als vrouw sterk in je schoenen moet staan in door mannen geregeerde bolwerken. Je moet als vrouw twee keer zoveel ervaring hebben als een man, pas wanneer je ouder bent nemen de mensen meer van je aan.

Echte obstakels is ze in haar professionele carrière niet tegengekomen. Toen ze nog monteur was, was het wel lichamelijk zwaar werk. Met de mensen op bouwwerken, collega's of opdrachtgevers was de samenwerking altijd goed. Op kantoor was het geval dat hoe hoger je in de hiërarchie komt binnen het bedrijf, hoe moeilijker het wordt om je als vrouw te handhaven.

Het feit dat je een vrouw bent is soms enige belemmering in je succes. Zolang er nog niet voldoende vrouwen in haar vakgebied zijn zal de integratie en gelijkheid niet optimaal zijn. Wat er gedaan moet worden, is meiden al jong stimuleren om een richting te kiezen die ze echt leuk vinden, inclusief de traditionele door mannen gedomineerde sectoren.

Wat betreft de balans tussen carrière, huishouden en familie heeft ze aan den lijve ondervonden hoe moeilijk het is om dit te combineren. Dat een partner achter je staat is van cruciaal belang. Terugkijkend ervaart ze dat ze haar zoon wel eens te weinig aandacht heeft gegeven, omdat het werk voorging.

Ze was enige tijd lid van een netwerk voor vrouwen in mannenberoepen, maar hier heeft ze, behalve leuke privé-contacten haast geen zakelijke contacten aan overgehouden. De vrouw die ze echt bewondert is haar eigen moeder. Zij was altijd vrolijk en vol liefde, had aandacht voor de kinderen en zij heeft hen altijd gestimuleerd, een echte doorzetter.



Grazyna Marciniak
Entrepreneur

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A woman who is not built on sand but on concrete

Grazyna Marciniak always dreamt of running her own business. So when her husband, a civil engineer, invested in American decorative concrete surfaces technology, Grazyna decided straight away to support him. With her Foreign Trade Studies' degree of the Economic Academy in Wrocław, she was able to take on the management and marketing role at a time when decorative stamping technology was practically unknown on the Polish market. After only three months at Artbeton, Grazyna managed to negotiate a prestigious contract, which helped to strengthen the position of her business.

The most important step in Grazyna's career was to move from the position of director of the sales department to the position of the company's president combined with a greater scope of her duties. Self-confidence, persistence in pursuing a determined objective, flexibility and creativity are decisive factors which have influenced her career and still do today. In her working life, female discrimination has never been an issue.

Grazyna, who has two teenage daughters, loves her job. However, if she could start all over again, she would become a lawyer. She can't think of any woman to serve her as an example to follow.

Konkrety to jej dewiza

Pani Grazyna Marciniak z wykształcenia jest ekonomistką. Ukończyła również podyplomowe studia handlu zagranicznego na Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.

W pracy zawodowej przeszła praktycznie wszystkie szczeble kariery, począwszy od specjalisty ds. eksportu -importu, aż po funkcję prezesa zarządu spółki akcyjnej. Zawsze marzyła jednak o prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Kiedy mąż - inżynier budowlany - zainwestował w amerykańską technologię dekoracyjnych powierzchni betonowych, zdecydowała się pomóc mu w rozwoju firmy. Zajęła się wówczas zarządzaniem i szeroko pojętym marketingiem, ponieważ technologia dekoracyjnego odciskania betonu była praktycznie nieznana na polskim rynku. Już po trzech miesiącach pracy w Artbetonie zdobyła prestiżowy kontrakt, który przyczynił się do ugruntowania pozycji jej przedsiębiorstwa.

W ocenie Pani Marciniak, system edukacyjny stawia jedynie na naukę teorii i tym samym nie przekazuje wiedzy praktycznej (umiejętności myślenia i rozwiązywania problemów).

Najważniejszym krokiem w karierze zawodowej Pani Marciniak było przejście z pozycji dyrektora działu handlowego na stanowisko prezesa firmy, w związku z czym skala odpowiedzialności, rozszerzyła się nieporównywalnie.

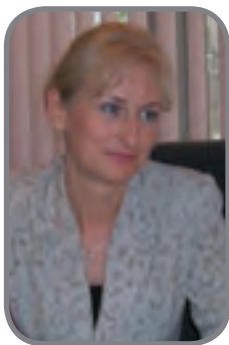
Do tej pory nie skorzystała jeszcze z pomocy organizacji wspierających kobiety na drodze do kariery, sądzi jednak że powstanie takiej organizacji mogłoby być dobrym rozwiązaniem dla kobiet, które chciałyby się rozwijać na niwie zawodowej, ale mają problemy np. z wiarą we własne siły, a także tym, które chciałyby wymienić się doświadczeniami.

Decydującym czynnikiem w rozwoju jej dotychczasowej kariery była wiara we własne siły, upór w dążeniu do obranego celu, elastyczność i kreatywność w działaniu.

Nie przypomina sobie przeszkód, których nie byłaby w stanie pokonać. Nigdy nie czuła się też w jakikolwiek sposób dyskryminowana w zawodzie jako kobieta. Ma męża i dwie kilkunastoletnie córki. Gospoś, która prowadzi ich dom, rozwiązała problem pogodzenia życia prywatnego z zawodowym.

Pani Marciniak lubi to, czym się zajmuje. Gdyby jednak jeszcze raz mogła dokonać wyboru kierunku kształcenia, być może zostałaby prawnikiem.

Nie ma wzorca kobiety, którą podziwiałaby w jakiś szczególny sposób. Uważa, że organizacja wspierająca kobiety na drodze do kariery mogłaby być doskonałą podstawą do organizowania spotkań z kobietami, które zdobyły znaczącą pozycję w świecie biznesu i które mogłyby stanowić wzór godny naśladowania.



Teresa Kachniarz
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



A woman being up for any challenge

"Try to do everything you can do" - this is the motto of Teresa Kachniarz, director of the Wrocław branch of Raiffeisen Bank Polska, in charge of 89 employees. While Teresa was working as Relationship Manager of City Bank, she was asked by Mr. Joseph Wancer, the current President of BPH Bank, to establish a new branch called Wrocław branch of Raiffeisen Bank Polska. Although Mrs Kachniarz was not very experienced in the banking sector, she still wanted to meet this challenge. Her husband supported her in every way, especially concerning the household management and taking care of their little boy.

After obtaining her bachelor degree in arts at Warsaw University, Teresa completed her post-graduate studies in Banking Finances at the University's Economic Academy, followed by a course of Business Finance Management at the Higher School of Banking. More recently, she graduated from Harvard University in the Leadership Academy.

Teresa admires Margaret Thatcher, Hanna Gronkiewicz-Waltz, Hanna Suchocka and Krystyna Janda. Her working style is characterized by honesty, openness, courage and willingness to learn new things in cooperation with other people. "Thanks to these aspects I have excellent relations with my subordinates. An employee is for me of highest value and the centre of competence while home and family mean support to me without which I could not exist!"

Kobieta podejmująca każde wyzwanie

"Próbujcie robić wszystko co tylko możecie" oto motto Pani Teresy Kachniarz - obecnie dyrektor Raiffeisen Bank Polska Oddziału we Wrocławiu, kierującej zespołem składającym się z 89 osób.

Propozycja utworzenia owego autorskiego oddziału została złożona Pani Kachniarz przez obecnego Prezesa BPH Josepha Wancera w trakcie gdy pracowała w City Banku jako Relationship Manager. Propozycja była dla niej nie małym zaskoczeniem, zwłaszcza, że pracowała w City Banku stosunkowo od niedawna (wcześniej wykonywała usługi tłumaczeniowe dla banków, ale tłumacząc zawsze chciała być nie tylko narzędziem w rękach innych lecz również mieć wpływ na zawartość merytoryczną wypowiedzi). Dlatego też często tłumacząc wdawała się w rozmowy z doradcami banku światowego i to spowodowało, że została zatrudniona w jednym z banków. Pani Kachniarz nie mając zbyt dużego doświadczenia w tym zakresie, mimo wszystko podjęła wyzwanie i zajęła się zorganizowaniem oddziału dolnośląskiego. W podjęciu owej ryzykownej pracy pomogła jej odwaga, otwartość, ciekawość życia oraz jak twierdzi mąż z którym żyje w związku od 20 lat, który w okresie wymagającym wielkiego nakładu pracy - kiedy to rozwijała swoją karierę - pomagał jej w prowadzeniu domu oraz z wielką troską zajmował się małym wówczas synkiem.

Pani Kachniarz już jako mała dziewczynka pełniła funkcje społeczne oraz bardzo chciała nauczyć się języka angielskiego. Stało się to realne po dostaniu się na studia filologii angielskiej na Uniwersytecie Warszawskim. Następnie ukończyła studia podyplomowe z dziedziny finansów bankowych na Akademii Ekonomicznej a potem zarządzanie finansami przedsiębiorstw w Wyższej Szkole Bankowej. Bardzo chwali swojego obecnego szefa za jego troskę i dbałość o rozwój swoich managerów; - "on zmobilizował nas i skończyliśmy Harvard - Wydział - Leadership Academy - zorganizowany przez Polski Oddział Harvardu."

Ze zdziwieniem przyznaje, że wśród osób mających wpływ na jej życie nie było ani jednej kobiety. Podziwia Margaret Thatcher, Hannę Gronkiewicz-Waltz, Hannę Suchocką, Krystynę Jandę. Kobiętom radziłaby, aby zachowały swoją kobiecość, aby nie chciały być takie twarde zasadnicze, bez makijażu, w spodniach, krótko ostrzyżone.

Na 12 dyrektorów regionu jest jedyna. Ale nie spotkała się z oznakami tłumaczenia choć w zarządzie nie ma żadnej kobiety.

Najważniejsza dla niej jest szczerłość, otwartość, odwaga i chęć uczenia się nowych rzeczy, we współpracy z ludźmi: „Dzięki temu mam wspaniałe relacje ze swoimi podwładnymi. Nigdy nie udawałam, że wiem coś lepiej niż oni. Szczerłość ta powodowała, że jako zespół rozrastaliśmy się. Dla mnie najwyższą wartością i centrum kompetencji jest pracownik. A dom i rodzina są dla mnie opoką bez której nie istniałabym”!



Elzbieta Sikora
Manager

CH.A.S.E

Chambers Against Stereotypes
in Employment



With full speed ahead

Elzbieta Sikora is a single woman in her forties without children. She graduated from Wrocław's Economic Academy which formed a solid basis for the brilliant career path she is now following. As CEO at Elcar Company selling and servicing SKODA cars, Elzbieta Sikora has chosen a field dominated by men. She was the main actor in driving the company to great success including the 'Best Service of SKODA Cars in Poland' award for Elcar in 2004.

It was rather coincidental that her career began in the automotive field. After having the chance of working in different departments at the Polmozbyt-Wrocław Company, she took the chance to be involved in different areas and departments until she was appointed business manager at a service station. Elzbieta believes that she gained her current position through good education, self-discipline and reliability. Lastly she would not be where she is now without support and inspiration of great people who she admires and who gave her the chance to demonstrate her abilities.

In her professional life, Elzbieta had to take a number of tough decisions. Many of them were right, others were wrong. However, she used these important experiences to further develop her skills.

She is convinced that today women have more chances than ever before excelling in business. They are better educated, can count on support from women's associations, overcome stereotypes easier than women did in the past, and they have role models to follow. Elzbieta's own role models are Hanna Gronkiewicz-Waltz and Danuta Hübner.

Chwytając wiatr w żagle

Kariera pani Elzbiety Sikory związana z branżą motoryzacyjną zaczęła się zupełnie przypadkowo od Wrocławskiej firmy Polmozbyt. Pracowała tam w różnych działach, takich jak administracja, handel detaliczny i w końcu na jako manager stacji serwisowej.

Praca w różnych działach pozwoliła jej poszerzyć wiedzę ekonomiczną. Ponadto zapoznała się ze strukturą i organizacją firmy. Nauczyła się zarządzania grupą ludzi w praktyce a także poznała zasady zarządzania całą firmą. Zdobyła doświadczenie w obsłudze klienta.

Następny etap w karierze stanowiła Wrocławska firma Elcar, zajmująca się sprzedażą i serwisowaniem samochodów SKODA. Pracowała tam jako główny manager i kierownik od momentu powstania firmy. W 2004 roku firma ta zdobyła tytuł Najlepszego Serwisu Samochodowego SKODY w Polsce, z czego Pani Sikora była bardzo dumna (poprowadziła firmę do sukcesu).

Wszystkie osiągnięcia w swojej karierze zawodowej zawdzięcza wspianiałym ludziom jakich poznała, swojemu charakterowi oraz wykształceniu. Praca w środowisku zdominowanym przez mężczyzn dała jej szansę aby wytrwać i pokazać swój charakter. Poznała i podziwia wielu ludzi, którym jest wdzięczna za to, że zainspirowali ją w karierze i wskazali drogę, którą będzie zmierzała w przyszłości a także za to, że zauważyli jej zdolności i dali szansę aby się wykazać.

Edukacja odegrała ważną rolę w jej karierze. Najpierw skończyła studia na Uniwersytecie Wrocławskim, później ukończyła studia magisterskie na Akademii Ekonomicznej, w trakcie których zdobyła teoretyczną wiedzę potrzebną do zarządzania firmą. Mogła ją później wykorzystać w praktyce podczas wykonywaniu zawodu.

Sukces zawdzięcza samodyscyplinie, rzetelności i zaufaniu ludziom. W życiu zawodowym musiała podejmować naprawdę trudne decyzje. Wiele z nich było dobrych, kilka było złych ale te ostatnie traktuje jako bardzo ważne doświadczenie. "Dziś kobiety mają większą szansę aby osiągnąć sukces w biznesie. Są lepiej wykształcone, mogą liczyć na wsparcie ze strony kobiecych organizacji, mają wzorce do naśladowania (dla mnie wzorem jest Hanna Gronkiewicz - Waltz, Danuta Hubner). W dzisiejszych czasach łatwiej jest również pokonać stereotypy. Podziwiam kobiety które potrafią pogodzić karierę z udanym życiem rodzinnym ”.

Patrząc z dzisiejszej perspektywy, nie chciałaby wprowadzać wielu zmian w życiu zawodowym. Największą nagrodą jest dla niej robienie tego, na czym się zna najlepiej i tego co lubi. Wygląda na szczęśliwą kobietę o czy może świadczyć stwierdzenie, że wszystkim kobietom życzy, aby miały taką samą szansę jak ona!.

REFERENCES

EUROCHAMBRES thanks all project partners for their precious cooperation in the making of this brochure. Our particular thanks go to the women entrepreneurs and managers who agreed to disclose their stories in this publication. We wish them continued success in all their future endeavours!

EUROCHAMBRES forms one of the key pillars of business representation to the European institutions.

Our mission is

- To represent, serve and promote European Chambers of Commerce and Industry.
- To strengthen the voice and position of European Chambers as significant, respected, valued influencers of EU affairs on all major economic issues.
- To develop the participation of European Chambers in projects of value to business.
- To work as a network, delivering network services to our members, developing a European network of services for enterprises, and to strengthen the European Chamber network through linkages and joint programmes.

The vision of EUROCHAMBRES is an enlarged competitive European Union,

- where entrepreneurial behaviour is promoted and rewarded;
- where the legislative and physical environment for profitable business is the best in the world;
- where SMEs are encouraged and supported;
- where competition is free but fair;
- which is open to free and fair trade with the rest of the world.

Our services comprise:

- General membership services: Support services for our members including training, benchmarking and marketing of Chambers
- Lobbying activities: representation of the European business interests to the European institutions
- Network services: from the identification of project opportunities to the implementation of EU policies and programmes delivered by the network.

EUROCHAMBRES Women Network

With this initiative for European Chambers' women professionals, women entrepreneurs and women in business, EUROCHAMBRES has established a platform of information and promotion of professional women's viewpoints and interests.

"CHASE" is the network's second EU-wide project. The first project, "Women in Business and in Decision-Making" allowed the network to identify obstacles that women face when starting an enterprise and in the course of its daily running, and to develop and promote positive measures for female entrepreneurs and female managers wishing to climb the career ladder.
(website: <http://www.eurochambres.be/women/index.htm>)

Publisher :



Coordinator:

Birgit Arens

Distribution:

Delphine Buysschaert

Tel: +32-2-2820856

Fax: +32-2-2300038

e-mail: buysschaert@eurochambres.be

The present report is published in the frame of the project "CHASE- Chambers against Stereotypes in Employment" co-financed by the European Commission in the framework of programmes and actions in the social and employment sectors.

Project promoter and coordinator:

EUROCHAMBRES

Project partners:

WKÖ – Frau in der Wirtschaft (Austrian Federal Economic Chamber – Women in Business)

UHCCI (Union of Hellenic Chambers of Commerce and Industry)

CCCI (Cyprus Chamber of Commerce and Industry)

Asseforcamere (Agenzia del sistema camerale per la promozione, l'imprenditorialità e la formazione, Italy)

OFEM – CCIP (Observatoire de la formation, de l'Emploi et des Métiers of Paris CCI)

IHK Oldenburg (Oldenburg Chamber of Commerce and Industry - Germany)

Project website:

http://www.eurochambres.be/women_chase/index.shtml

The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained in the present report, the sole responsibility lying with the author, EUROCHAMBRES.

© EUROCHAMBRES, August 2005

Contents of the report may be reproduced, provided the source is explicitly stated.

This document can be downloaded for free from: <http://www.eurochambres.be>



**ASSOCIATION OF EUROPEAN CHAMBER
OF COMMERCE AND INDUSTRY**

THE CHAMBER HOUSE
Avenue des Arts 19 A/D
B-1000 Brussels • Belgium
Tel +32 2 282 08 50
Fax +32 2 282 00 38/2 282 01 91
eurochambres@eurochambres.be
www.eurochambres.be